



الإدارة العامة للبحوث



التأمينات الاجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية

تأليف

الدكتور محمد فاروق الباشا

أستاذ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية بالمعهد سابقاً

١٤١٦ هـ - ١٩٩٦ م

الطبعة الثانية منقحة ومزودة

بسم الله الرحمن الرحيم



الإدارة العامة للبحوث

التأمينات الاجتماعية

ونظامها في المملكة العربية السعودية

الطبعة الثانية

منقحة ومزيدة

تأليف

الدكتور محمد فاروق الباشا

أستاذ قانون العمل والتأمينات الاجتماعية بالمعهد سابقاً

١٤١٦هـ - ١٩٩٦م

بطاقة الفهرسة

③ معهد الإدارة العامة ، ١٤١٦هـ

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر

الباشا ، محمد فاروق

التأمينات الإجتماعية ونظامها في المملكة العربية السعودية - الرياض .

٣٨٣ ص : ١٨ × ١٢ سم .

ردمك ٩٩٦٠-١٤-٠٢-٢

١ - السعودية - التأمين الإجتماعي - قوانين وتشريعات أ - العنوان

١٦/١٩٣٧

ديوي ٣٤٤.٥٣١.٢

رقم الإيداع : ١٦/١٩٣٧

ردمك : ٩٩٦٠-١٤-٠٢-٢

كلمة

إنى رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاباً فى يومه ،
إلا قال فى غده : لو غُيِّرَ هذا لكان أحسن ،
ولو زيد هذا لكان يستحسن ،
ولو قُدِّمَ هذا لكان أفضل ،
ولو تُرِكَ هذا لكان أجمل ،
وهذا من أعظم العبر ...
وهو دليل استيلاء النقص على جميع البشر .

العماد الأصمهانى

مقدمة الطبعة الثانية

صدر هذا الكتاب فى طبعته الأولى عام ١٤٠٨هـ - ١٩٨٨م ، وفى محرم ١٤١٤هـ ، أعلمتني إدارة البحوث فى المعهد بنفاذها ، وبالرغبة فى إعادة الطباعة . وكنت خلال تلك الفترة بين التاريخين أتابع وأجمع التعديلات والإضافات التى طرأت تباعاً فى موضوع الكتاب ، كما أن تدريسي له فى المعهد أتاح لى التدقيق والضبط والتنقيح للعديد من الجوانب . وعلى هذا الأساس سعيت إلى إعداد هذه الطبعة الجديدة الثانية لتحديث الكتاب وفقاً لآخر المستجدات على الصعيد التنظيمى .

ولقد استوقفتني بعض النقاط الموضوعية الدقيقة . وقد التمسست استجلاء أمرها فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية لدى كل من الأستاذ علي عبدالعزيز العجلان ، مدير عام إدارة الشؤون التأمينية ، والأستاذ عبدالله محمد الحمدان ، المستشار وأمين عام مجلس الإدارة ، اللذين قدما لى عوناً مفيداً ، لا أملك تجاهه إلا أن أسجل شكرى وعرفانى وتقديرى لهما .

وكما كنت أتوقع ، عندما صدرت الطبعة الأولى ، فلقد توسع نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة بوتيرة متسارعة تعكس اهتمام القائمين على هذا القطاع وجديتهم فى خدمة المعنيين به . وها هو التأمين الاجتماعى بفرعيه يتجه الآن ليشمل جميع العمال السعوديين فى القطاعين الحكومى والخاص ، دون اشتراط نصاب ومهما كان العدد ، إضافة إلى شمول العمال الأجانب بتأمين فرع الأخطار المهنية .

لقد أثرى التطبيق العملى لنظام التأمينات الاجتماعية خبرة القائمين على العمل ، فتفاعلوا مع الواقع والمشكلات التى أفرزها ، واستجابوا لمتطلباته ، وصاغوا مشروعاً جديداً قد يأخذ مكانه قريباً ليحتل الساحة التأمينية بأحكام جديدة تمثل حصيلة تجربة للفترة السابقة . وستكون نقلة كبيرة فى ميدان التأمين الاجتماعى السعودى ، ولسوف نكون عندها أمام طبعة ثالثة .

إن كثيراً من الأمنيات التى راودت فكرنا عن المرحلة السابقة باتت مطروحة على ساحة الحوار فى الأوساط التأمينية الرسمية . وهى تجد سنداً لها فى بعض أحكام

النظام الأساسى للحكم حول الضمان الاجتماعى بأوسع معانيه لأبناء هذا البلد .
ونشير هنا إلى المادة السابعة والعشرين منه التى تنص على أن «تكفل الدولة حق
المواطن وأسرتة فى حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة ، وتدعم نظام الضمان
الاجتماعى وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام فى الأعمال الخيرية» . كما أن
المادة الثامنة والعشرين تقضى بأن «تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه ، وتسن
الأنظمة التى تحمي العامل وصاحب العمل» . وفى المادة الحادية والثلاثين «تعنى الدولة
بالصحة العامة ، وتوفير الرعاية الصحية لكل مواطن» .

فى نطاق هذه الأحكام الأساسية ، نستطيع القول إن المستقبل واعد بمزايا كبيرة
مطروحة على ساحة الدراسة . ومن أهم الموضوعات التى نتطلع إليها نشير إلى :

- التوسع الموضوعى فى تطبيق النظام وتحقيق نقلة تلامس المراحل المشار إليها فى
الفقرة الثانية من المادة الأولى منه .

- حل مشكلة ضم مدد الاشتراكات التأمينية إلى مدد الخدمة التقاعدية فى الوظيفة
العامة ، وبالعكس ، والتسوية أو التقريب بين هذين النظامين بمعايير مالية مناسبة
ليست عسيرة ولا متعذرة . ومثل هذا الحل يشجع الكفاءات السعودية على العمل فى
القطاع الخاص .

- تسهيل قبض الحقوق للمستفيدين قبل بلوغ سن الستين ، وهو ما يضيف مرونة
عملية على مزايا التأمين الاجتماعى ويجعله أكثر تقبلاً .

والله الموفق

محرم ١٤١٥هـ - حزيران (يونيه) ١٩٩٤م

مقدمة الطبعة الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم

يمثل هذا الكتاب جزءاً من مشروع عمل أوسع بكثير مما كان يراود طموحاتنا ، ألا وهو وضع مؤلف شامل يشرح مجمل التشريعات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية . ففى هذا البلد الناهض والمتنامى بلا توقف ، صدرت أنظمة عديدة تنتسب بحق إلى زمرة علم التشريعات الاجتماعية التى تنطوى على معنى تحقيق الحياة الأفضل للمواطنين . ولقد لمسنا عن كثب أثر هذه التشريعات وأبعاد العناية اللامحدودة التى توليها قيادة هذه المملكة لأبناء شعبها ، والمنجزات الكبرى التى تحققت على الرغم من حداثة الانطلاقة الحضارية المعاصرة .

وإذا كان لنا ذكر بعض هذه التشريعات الاجتماعية المطبقة فعلاً ، فإننا لنذكر فى هذا الميدان :

- النظم الخاصة بالإسكان والقروض من أجل البناء ، وكيفية سداد هذه القروض ،^(١) والإعفاء من تسديد جزء منها إذا دفع المقرض الأقساط فى آجالها .
- القروض للمشروعات الزراعية والصناعية ، والتسهيلات الكبيرة للمستفيدين منها ، ودعم تسويق الإنتاج الزراعى .
- الرعاية الصحية المجانية الكاملة ، وعلى أحسن المستويات .
- نظم رعاية الشباب .
- نظام التعليم المجانى لكل مراحل التعليم ، والتوسع فى الابتعاث الداخلى والخارجى .
- نظام الضمان الاجتماعى لمساعدة المحتاجين ، ونظام الجمعيات الخيرية .
- نظام التأمينات الاجتماعية .
- نظام العمل والعمال والتأهيل المهنى .
- نظام الجمعيات التعاونية .
- نظام التدريب فى معهد الإدارة العامة .
- نظام تقاعد الموظفين .

إن هذه الأنظمة - ويحق - ليست كما فى بعض الدول «حبراً على ورق» ، ولا مجرد نصوص للتباهى . إنها واقع يقطف جناه أبناء هذا البلد ، بل ويمتد فى بعض ظلاله إلى الأجانب العاملين فى مختلف القطاعات ، وتلك حقيقة يقتضى الإنصاف تسجيلها .

ومن الملاحظ مع ذلك أن حركة التأليف لم تتّم إلى درجة مواكبة هذه التشريعات ، وأن أقلام الكتاب ما زالت حتى الآن مقلّة فى وضع المؤلفات عن النظم الاجتماعية فى المملكة ، وهو أمر كادت معه أن تكون خارج نطاق الكتب مع أنها قيد التطبيق والتعامل فى كل يوم ، وفى كل مجال ، علاوة على أنها من مفاخر هذا البلد ، وتمثل الوجه المشرق للسياسة الاجتماعية فيه .

ولقد راودتنا فكرة وضع موسوعة التشريعات أو النظم الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية ، بعد أن لسنا وفرة المادة الأولية ، وقلة - بل وربما انعدام - التأليف فى هذا الميدان . ولقد بدأنا نعد للمشروع بهدف تنفيذه ، ولكن ظروفًا قاهرة فرضت علينا العودة إلى عملنا فى كلية الحقوق بجامعة دمشق . وهكذابقى المشروع حلمًا ، قد نعود يوماً إلى متابعته وإنجازه . فعسى أن يصبح الحلم حقيقة ، خاصة ونحن فى حدود اطلاعنا كنا أول من فكر فى تنفيذ هذا العمل .

ومهما يكن من أمر ، فإننا نتقدم بهذا الكتاب كخطوة أولى فى طريق طويل . ولم يكن سهلاً علينا وضع النقطة الأخيرة لما كتبنا ، وخاصة أننا تعاملنا مع النصوص مباشرة فى شرح أحكام النظام ، لانعدام المراجع الفقهية والاجتهادات القضائية . ومع ذلك فقد كنا نستأنس بما كتبه من مذكرات (غير كاملة) زميل سابق فى معهد الإدارة هو الدكتور فتحي عبدالصبور ، الذى كان أول من بدأ جدياً فى شرح نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة ، وذلك فى عام ١٣٩٦/١٣٩٧هـ . وقد استفدنا مما كتب فجزاه الله كل الخير لقاء ما اختطه من بداية .

لقد أثّرنا أن تكون خطتنا فى وضع هذا الكتاب ، مقسمة بين أربعة أبواب ، نكرّس الأول منها لشرح يعرض نظرية الضمان الاجتماعى . ومن أجل ذلك سيكون الفصل الأول منه بياناً لظروف وعوامل نشوئها فى العصر الحديث . وقد أنهينا ذلك الفصل ببحث موجز عن التكافل الاجتماعى فى الإسلام وتطبيقه عملياً فى المملكة ، ثم انتقلنا فى الفصل الثانى من ذلك الباب الأول إلى شرح المبادئ العامة فى التأمينات الاجتماعية وفى الضمان الاجتماعى ، وهى مبادئ أساسية لفهم النظرية .

بعد ذلك رأينا أن تكون بقية موضوعات الكتاب موزعة بين الأبواب الثلاثة الأخرى :
فقد خصصنا الباب الثاني لشرح نظام التأمين الاجتماعى فى المملكة ، وجعلنا الفصل
الأول منه شرحاً لنطاق تطبيق النظام على الأشخاص والاستثناءات المقررة . وقد
أخذنا فى الاعتبار ما كان عليه الحال بالنسبة للعمال الأجانب قبل إلغاء تأمين
المعاشات لهم وما رتبته ذلك الإلغاء من آثار ، ثم بحثنا فى فصله الثانى المنهج العملى
لتطبيق النظام .

وفى الباب الثالث ، عرضنا واقع التنظيم الإدارى والمالى لمؤسسة التأمينات
الاجتماعية ، وقد تضمن ذلك الباب فصلاً أول عالجنا فيه التكوين الإدارى والأداء
الوظيفى لأجهزة التأمينات الاجتماعية وأحكام الرقابة عليها . وبحثنا فى الفصل الثانى
كل ما يتصل بتنظيم الشؤون المالية للمؤسسة ومواردها بشكل موسع ، مع شرح
القواعد النازمة للاعتراضات على قرارات المؤسسة ، ولتلك المتعلقة بتسوية المخالفات .

أما الباب الرابع والأخير ، فقد تضمن فصلين أيضاً : بحثنا فى الأول منهما أحكام
فرع المعاشات والحقوق التأمينية للمستحقين من كل جوانبها ، وعرضنا فى الفصل
الثانى لفرع الأخطار المهنية وحقوق المؤمن عليهم عند الإصابة .

تلك هى الخطوط التأسيسية العامة التى قام عليها بناء هذا الكتاب ، أما تفاصيل
ذلك كله فقد ضمها فهرس الأبحاث .

وتبقى أخيراً كلمات عرفان بفضل .. أخص بها الزميل الأستاذ عبد الحميد محمد
عامر الذى قام بتدقيق لغة هذا الكتاب ، فجزاه الله خيراً ..

إننى أتقدم بهذا العمل المتواضع تعبيراً عن وفاء مخلص لهذا البلد الخير ، وإسهاماً
فى الجهد مع العاملين فى معهد الإدارة العامة والقائمين على رسالته السامية ، فلعل
ذلك يشفع لى عن أى تقصير غير مقصود .

«وأن ليس للإنسان إلا ما سعى»

صدق الله العظيم

شعبان ١٤٠٧هـ - نيسان (أبريل) ١٩٨٧م

الكتاب الأول

**مدخل عام إلى نظام
التأمينات الاجتماعية
[نظرية الضمان
والتأمين الاجتماعي]**

تمهيد :

خضعت أنظمة الضمان الاجتماعي المعاصرة ، قبل أن تستقر على مفاهيمها الراهنة ، لمسار تطوري ارتقت بنتيجته من مرتبة الحاجة والأفكار الإصلاحية إلى مستوى المبدأ أو النظام العام . وترجع أصول فكرة الضمان الاجتماعي المنظم إلى عهد حديث في الحضارة الإنسانية المعاصرة ، التي سخرت الضمان الاجتماعي ليكون وسيلة تحقق هدفاً أسمى يتمثل في توفير الأمان الاجتماعي والاقتصادي للناس كافة .

ولقد شهدت المجتمعات الإنسانية كلها ، وعلى الدوام ، مظاهر مختلفة من التعاضد والمساعدة المتبادلة ، لمجابهة وقائع وأخطار كانت تقلق الأفراد والجماعات . ومنذ القديم جداً ، ارتبط أفراد الأسرة والجماعة بسلوك تضامني شبه غريزي ، للتغلب على المصاعب والتصدي للخطر والتعاون في الشدة والأزمات . وكما هو معلوم ، فإن العلاقة بين التضامن من جهة ، وبين الخوف من الخطر أو الشعور بعدم الأمان من جهة ثانية ، إنما هي علاقة سببية ، وإن السعى إلى تحقيق الأمان الاجتماعي ، وتوفير وسائله ، لم ينقسم يوماً عن انشغالات الفكر الإنساني أو الوجود الاجتماعي . ولقد فرضت الحياة الاجتماعية المعاصرة على كل إنسان أعباء البحث عن الطمأنينة ، فلم يعد المرء يكتفي بتأمين قوت يومه ، ولا بتدبير شؤون غده القريب ، وإنما امتدت طموحاته إلى السعي لتوفير لوازم العمر كله ، لنفسه ولأولاده من بعده .

ومما لا شك فيه أن تحقيق ذلك يمثل غاية المني لأنه يخرج الإنسان من حالة الانشغال الدائم بالفقر والعوز ، وما يترتب عليهما من نتائج تشل أو تنقص قدرة الإبداع والعطاء الكامل . وثمة من يرى أن الفقر وعدم التبصر صنوان يصعب افتراقهما ، وأن انشغال المعوز الفقير بتدبير حاجاته يوماً بيوم يستغرق وقته كله فلا تمتد رؤيته إلى المستقبل ببصيرة نافذة مطمئنة . وحتى لو استطاع ، فإن حاجاته العاجلة الملحة تأخذ الأولوية وتحجب الإمعان في أمور لا تزال في عالم الغيب . إن الفقر الذي يعيشه بعض بنى الإنسان في عصرنا إلى درجة الموت جوعاً ، يمثل عار الحضارة الراهنة وفضيحتها .

لذلك فإن البحث عن الأمان بات يشكل معضلة كبيرة ، لأن تحقيقه بشكل مطلق هو أمر مستحيل ، باعتبار أن هذا يعني مسح الشعور بالخوف عن النفس الإنسانية ،

بإزالة الأخطار كلها ليعيش الجميع فى وجود أمثل . وفى ضوء هذه الاعتبارات نجد أن الفهم المتكامل لموضوع الضمان الاجتماعى يقتضى عرضاً نتتبع من خلاله عوامل نشوء التأمين الاجتماعى وتطور أساليبه التطبيقية فى عملية انتقال مستمر نحو الأفضل (الفصل الأول من هذا الباب) . أما الفصل الثانى ، فسوف نكرسه لأبحاث مفصلة فى التعريف بالتأمينات الاجتماعية وبالتضامن الاجتماعى .

الفصل الأول

عوامل نشوء التأمين الاجتماعى وتطوره

عندما نميز بين الضمان الاجتماعى كمبدأ أو نظام عام يمثل حقاً اجتماعياً أساسياً ، وبين مظاهر التعاضد والتعاون الإنسانى كفطرة تلازم اقتضاء الحاجات ، نجد أن البحث فى التأمين الاجتماعى عميق الجذور فى التاريخ الإنسانى . أما الضمان الاجتماعى كنظام تقف الدولة من ورائه وتفرضه بالتشريع فيرجع إلى عهد بسمارك فى ألمانيا التى تعتبر أول دولة أوربية شقت الطريق فى هذا المجال ، كما سنرى ^(١) وما كان قبل ذلك ، أى قبل مرحلة تدخل الدولة فى شؤون العمل والعمال ، فإنه يرجع إلى مبادرات فردية أو نداءات إصلاحية صدرت عن أناس عانوا بشكل أو بآخر مأسى الفئات الضعيفة وحاولوا الأخذ بيدها ضمن حدود ضيقة لم تستطع إيجاد الحل الشامل .

ولكن قبل هذه الحلول وتلك لم تخل المجتمعات الإنسانية على مر الزمان من مظاهر تنظيمية استهدفت مساعدة الضعفاء والفقراء . ومن أبرز ما يمكن الإشارة إليه فى هذا التقديم هو الأديان السماوية التى دفعت بالتضامن الاجتماعى إلى مرتبة عليا . ولقد سبق الإسلام كل الأديان عندما نظم هذا الجانب من الوجود الإنسانى للمسلمين . فتقرير الزكاة على أنها ركن من أركان الإسلام الخمسة يبين الموقف الصارم والإنسانى السامى لهذا الدين الحنيف الذى قدم أول نظرية متكاملة وأول تشريع إلزامى متقدم عن التضامن الاجتماعى . وسنعرض لأحكام هذه الموضوعات فى موقعها من البحث .

بناء على ذلك فإننا سنتتبع فى البحثين التاليين من هذا الفصل عوامل نشوء التأمين الاجتماعى وضرورته بشكل عام ، فى بحث أول مقتضب ، ثم ننتقل بعد ذلك إلى البحث الثانى فى دراسة أكثر تفصيلا حول تطور أساليب التأمين الاجتماعى فى العصر الحديث ، وسنتهى ببحث ثالث يستهدف المقارنة ببيان ما هو عليه الحال فى النظام الإسلامى .

البحث الأول

عوامل نشوء التأمين الاجتماعى

٢) أولا - الحاجة الإنسانية للأمان الاجتماعى وتطورها :

تكن فى النفس الإنسانية حاجة غريزية تتمثل فى حبها للعيش أمنة مطمئنة . وتحقيقاً لذلك يعمل كل امرئ على توفير مستلزمات هذه الطمأنينة وبخاصة فى ماله وشؤون سلامته الجسدية . ولا غرابة فى ذلك ، لأن أشد ما يشغل بال الإنسان العاقل فى هذا الإطار حتى آخر العمر ، هو الغد والمستقبل والاستعداد المستمر لمواجهة ظروف الحياة وتقلباتها ، بكل احتمالاتها السيئة . ولا يتوقف المرء فى سعيه ذلك عند نفسه وإنما يعمل أيضاً على استيفاء الأمان المادى والصحى لأسرته وذويه ، وأحياناً لغيرهم . وتلك سنة الله التى فطر الناس عليها .

وفى توفقه إلى الأمان ، يتوقع الإنسان الأخطار ويعد لها بتوفير الاحتياطات الممكنة والوسائل المناسبة . وقد تجسد ذلك ، قبل مرحلة الضمان الاجتماعى الراهنة ، بأشكال من التعاون بين الأفراد عند الشدائد ، كالتعاقد العائلى المستمد من روابط القرى ، أو تبادل التعاون الجماعى الذى تمليه الحاجة .^(٣)

ولقد أثبت البحث الاجتماعى أن الأسرة هى الخلية الأولى التى وفرت الأمان لأفرادها بحكم طبيعة الرابطة بينهم ، والتى تجعل تعاضدهم أمراً شبه غريزي فى السراء والضراء . ومنذ الزمن القديم والإنسان يسعى فى نطاق أسرته إلى توفير مستلزمات الأمان تجاه الأخطار المختلفة التى كانت تحقيق به أو تهدهده . وكانت لقمة عيشه ومقومات بقاءه تشكل انشغاله الأول ، وهذا ما دفعه إلى توجيه نشاطه مع أعضاء الأسرة لتحقيق كفاية اليوم والغد .

ففى مرحلة المجتمعات الزراعية والإنتاج الحرفى ، وحتى مرحلة قريية ، كان أفراد الأسرة يقيمون مجتمعين فى منزل واحد ، أو بتلاصق مكانى للعمل معاً .

وكانت فكرة التوفير والتخزين هدفاً من الأهداف الأساسية لفعاليات الإنسان على الدوام . وغايته من ذلك تتجسد فى مواجهة احتمالات الحاجة والمرض والعجز والشيخوخة ، وترك شيء للولاد بعد الوفاة .

ولكن دور الأسرة فى توفير الأمان لأفرادها كان يتراجع عبر التاريخ بفعل عوامل متعددة . فلقد أثر التوسع السكانى على شكل الأسرة ، وترتب عليه أن أصبحت الموارد الزراعية والحرفية لا تكفى لمعيشة أفرادها ، فنجم عن ذلك نزوحهم إلى المدن وتفرقهم فيها ، وتفكك بذلك ترابطهم فى مجال نشاطهم الاقتصادى .^(٤)

وعندما تشعبت المشكلات والحاجات الحياتية نتيجة للارتقاء الحضارى وقيام المجتمعات الصناعية ، ازدادت مصادر الخطر ، واتسعت ساحته ، وأصبح المرء بحاجة أكثر إلى الشعور بالأمان وبضرورة توفير المستلزمات المادية لمواجهة النتائج التى تتولد عن الأخطار . ولم يعد بوسع الدخل الفردى ولا الأسرى أن يغطى كل حاجات الإنفاق المتشعبة ، وبخاصة تلك التى تتصل بتحقيق الأمان الاجتماعى ذى التكاليف المتنوعة والمرهقة . وكان طبيعياً أن يفقد المرء مقومات الشعور بالأمان الذى كانت الأسرة توفره له . فضلاً عن ذلك فإن الخلية الأسرية نفسها فقدت تضامنها التقليدى وأصبح أبناؤها يعيشون حياة فردية بكل معنى الكلمة ، «ربى أسألك نفسى» .

ولقد أسهمت عملية الهجرة من الريف إلى المدينة ، ومن بلد لآخر بحثاً عن العمل ، أسهمت فى سلب الشخص مشاعر الأمان ، وأسكنت الخوف فى نفسه . كما أن الأخطار نفسها ازدادت تنوعاً وتواتراً ، فضلاً عن ازدياد تكاليفها ، ولم يعد بوسع المريض والعاجز والمسن والعاطل عن العمل أن يعتمد على معونة الأسرة بعد أن قضى على إقامتها المشتركة . وهكذا فقد الفرد الأسرة كملجأ أو مرجع تأمينى اجتماعى ، واستيقظت حاجته إلى ملجأ تأمينى بديل أكثر قدرة على توفير الطمأنينة له ، وخاصة فى بيئة المجتمع الصناعى ومجتمع المدن الكبيرة ، اللذين كانا بمشكلاتهما المعقدة سبباً آخر فى ولادة الضمان الاجتماعى الحديث .

٢) ثانياً - المجتمع الصناعى وتبعاته :

لم يكن الانقلاب الصناعى الذى نتج عن الآلة خيراً خالصاً للبشرية ، وبخاصة الأوساط العمالية منها إبان القرن التاسع عشر . فبينشوء الصناعات الآلية فى أوروبا ظهرت الطبقة العاملة الصناعية التى تعتمد فى حياتها على مواردها الضئيلة من أجر العمل . كما أن التحول من الإنتاج الحرفى التقليدى إلى الإنتاج الصناعى جلب لها المصائب متجسدة فى الفقر والبطالة والمرض والحرمان من المقومات الأساسية للحياة

الطبيعية . وقد اتسمت تلك المرحلة بعدد من الخصائص فى المجال المهنى ، والفكرى ،
والسياسة التشريعية ، وذلك على النحو التالي :

١٤ - على الصعيد المهنى :

رافق ولادة الاقتصاد الصناعى الرأسمالى كثير من المساوئ ومظاهر الاستغلال
وخاصة فى القرن التاسع عشر ، أى فى أثناء التطور المستمر فى نوعية الوسائل
الصناعية . فلقد تحول كثير من أرباب عمل الأمتس إلى أجراء بعد أن فشلوا فى
مجاراة التطور والحقا بركبه . كما أن الأكثرية الغالبة من العمال التقليديين اليدويين
وقعوا فى البطالة لأنهم لم يستطيعوا تطوير إمكانياتهم كعمال صناعيين فى مجال
الآلة . وفى الوقت نفسه ازدادت البطالة عن ذى قبل بسبب أن الآلة نفسها قلصت
الحاجة إلى اليد العاملة . وفضلاً عن ذلك فقد عمّ استخدام النساء والأطفال بأجور
رخيصة سعياً وراء تخفيض تكاليف الإنتاج .

وفى تلك الظروف من الاقتصاد الحر ، اختل التوازن بين الطلب والعرض فى مجال
اليد العاملة إلى حدود مذهلة . وأصبح بوسع صاحب العمل أن يفرض على العامل
شروطه كلها مهما كانت قاسية أو غير عادلة . ولم يكن أمام العامل إلا القبول لأنه فقد
كل مقومات المساومة أو المفاوضة على شروط العمل . وهكذا امتدت مدة العمل اليومى
لتتراوح بين (١٦ - ١٨) ساعة . وتبع ذلك وجوب عمل كل أفراد الأسرة لتأمين الحد
الأدنى للبقاء . ولقد ترتب على هذا شتات الأسرة وتفكك روابطها ، ورافق ذلك انتشار
الجهل والامية فى الأوساط الفقيرة لأنها باتت تبحث عن الطعام قبل العلم . وساءت
أحوال الطبقة العاملة صحياً واجتماعياً وسلوكياً عبر القرن التاسع عشر كله بشكل
خاص ، وهو القرن الذى شهد على الصعيد الفكرى هيمنة الرأسمالية وطفانها فى ظل
المذهب الفردى الحر (الليبرالى) كما سنرى . (٥)

وقد أدى الباب المفتوح للهجرة والاستعمار والاستغلال وتراكم الثروة لدى قلة
محدودة ، إلى ازدياد الضغط على الضعفاء .

والواقع أن ما شهده القرن المذكور كان يجسد انتقالاً من طبيعة الاقتصاد الساكن
إلى اقتصاد دائم الحركة والتطور بكل مقوماته . وكان انفجار التغيرات الاقتصادية
سبباً فى تغيير ظروف الإنسان وحياته وعلاقاته ، بل وتفككها من الجذور . وفى تلك

الظروف أيضاً كانت الرأسمالية التجارية تستغل أصحاب المصانع اليدوية الباقية وتشتري سلعهم بأسعار زهيدة .

وفى تلك المرحلة ، وبحكم غياب التنظيمات العمالية وغياب تدخل الدولة أيضاً ، فرض المسيطرون قوانينهم بمطلق حريتهم فى تحديد كميات الإنتاج ، وساعات العمل ، ومقدار الأجور ، دونما أى اعتبار للقيم الإنسانية أو الأخلاقية .

وقد أثارت تلك الأحوال من اليأس والبؤس الكثير من الكتاب والفلاسفة والمصلحين الاجتماعيين . وحاول البعض منهم طرح حلول نظرية أو عملية لعلاج أزمات ذلك العصر . وتميزت جهود كل طائفة بسمات معينة ، فأنشأ البعض منظمات خيرية للإحسان . ونادى آخرون بقيام نظام تعاونى ، واتجه غيرهم فى مسالك مختلفة لتلتقى كلها عند هدف إنقاذ الأكثرية الغالبة من المجتمعات التى أصبح الفقر وكل ما ينجم عنه عنوان حياتها .

٥ ٢ - على الصعيد الفكرى :

شهد القرن التاسع عشر ولادة أفكار ومذاهب وفلسفات ونظريات سياسية واقتصادية وحقوقية كان من أبرزها فكراً وتطبيقاً مذهب الحرية الفردية (Liberalisme individualiste) . فلقد فتحت الثورة الفرنسية (١٧٨٩م) الطريق إلى الحرية والديموقراطية بمبادئ جديدة مشتقة من الحرية الطبيعية للإنسان فى كل المجالات . والتف الفلاسفة والمفكرون ، من خلال ردة فعل على الماضى بكل مكوناته ، حول المبادئ الجديدة لإعطائها مضمونها النظرى وتوسيع أبعادها فى كل الاتجاهات والنشاطات . ووصل التطرف فى صياغة النظرية من قبل هؤلاء إلى القول بأن أى تدخل من جانب الدولة فى مجالات التجارة أو الصناعة أو العلاقات الحقوقية التى تنشأ بين الناس ، إنما هو تعدٌ تعسفى على حرياتهم الخاصة . وفى الوقت نفسه فإنه ليس لأى تجمع مهنى أو تنظيمى أن يمارس ضغطاً يكون من شأنه الحد من الحرية . وكانت الحرية الفردية ، وفق تلك المفاهيم ، ترفض قبول مبدأ التضامن بين الجماعات التى تربطها مصالح مشتركة ، ولذلك كانت ترفض سيطرة المجموع على الفرد .

إن الحرية الفردية التى سيطرت على هذا النحو أكثر من نصف قرن فى كل المجالات السياسية والقانونية والفلسفية وجدت مكانها الخصيب فى الميدان الاقتصادى . وقد كانت الحرية الفردية فى الفعاليات الاقتصادية تعنى حرية المبادرة الفردية بباعث

البحث عن الربح الذى ينظمه صراع المنافسة فى ظل ما سسمى بـ «قانون التوازن العفوى» الذى اعتبر قانوناً طبيعياً ليس لأحد أن يخل به عن طريق التدخل . ونتيجة لذلك ألغت التشريعات نظام الجمعيات المهنية ، وحظرت أى نوع من التجمع الذى كان يقوم على «مزاعم المصالح المشتركة» . وخلال تلك الفترة كانت الطبقة العاملة فى الصناعة تعيش أحلك وأقسى الظروف المعاشية . وكان ذلك سبباً فى تعجيل انطلاق الثورة الاجتماعية بمذاهبها المختلفة ، وفى حث المشرعين على إصدار نظم الضمان الاجتماعى . (٦)

وقد طرح مذهب الحرية الفردية مبدأ سلطان الإرادة العقدية ، أى حرية المتعاقدين المطلقة فى تنظيم علاقاتهم القانونية وتحديد التزاماتهم المتبادلة بملء إراداتهم الحرة بناء على فكرة المساواة بين الطرفين المقدمين على التعاقد . ولكن هذه المساواة النظرية كانت غير حقيقية من الناحية الاقتصادية ، لأن صاحب العمل كان فى وسعه أن يفرض على العامل ما يشاء من الشروط . وكان بإمكانه الانتظار والمساومة للبحث عن اليد العاملة التى تناسبه بأعلى كفاءة وبأقل تكلفة .

ونتيجة لتلك الظروف جردت الأوساط العمالية من كل أوجه الحماية ، وازداد ثراء ونعيم القلة ، بينما ازداد بؤس وشقاء الأكثرية . وهكذا فقد العامل مآلا الأمن الاقتصادى والاجتماعى الذى كانت تقدمه له أسرته عندما كانت الحياة ريفية زراعية بسيطة ، وفقد أيضا الحماية أو الضمان الذى كان يقدمه له نظام الطوائف المهنية الذى جرى إلغاؤه فى العديد من الدول الأوروبية ، ووقف العامل وحيدا يواجه الفقر ويصارع تقلبات الحياة والتشريعات الظالمة لذلك العصر .

ولم يكن بوسع قواعد الحماية الفردية التى تقوم على أساس المسؤولية المدنية أن تقدم للعامل حماية حقيقية . وأية ذلك أن التعويض لا يستحقه العامل وفق قواعد المسؤولية المدنية إلا إذا أثبت العامل فى آن واحد : الخطأ ، والضرر ، وعلاقة السببية . وعليه فالعامل لن يحصل على تعويض من رب العمل إلا إذا أثبت ارتكاب الخطأ من جانب صاحب العمل . وإثبات ذلك يكاد يكون مستحيلاً ، لأن الآلة تجعل من الصعب تحديد المخطئ بسبب تداخل عدد من الظروف والعوامل . وبناء على ذلك فإن قواعد المسؤولية المدنية فى مضمونها التقليدى كانت وسيلة لحماية رب العمل الذى كان يفلت من المسؤولية بسهولة كبيرة . (٧)

٦ ٢ - فى مجال السياسة التشريعية :

بعد إلغاء المنظمات الحرفية ، وسيادة مذهب الحرية الفردية الذى يحظر حتى على الدولة أن تتدخل بالتشريع لصالح الطبقة العاملة ، آلت الأوضاع فى الدول الأوروبية إلى نوع من الفراغ التشريعى . وكانت السلطة نفسها تكرر ذلك الواقع بسلوك اللامبالاة الذى ينسجم مع المذاهب والفلسفات السائدة . وكانت السلطة مقتنعة بأنه ليس من واجبها التدخل فيما اعتبرته علاقات عقدية خاصة بين الأفراد .

وقد عكس هذا الفراغ التشريعى انتقالاً فيما بعد إلى حالة نقيضة عندما تتالت التشريعات التدخلية فى أواخر القرن التاسع عشر ، وما مضى حتى الآن من القرن العشرين . وعرفت هذه الفترة باسم المرحلة التدخلية ، أو مرحلة التشريع الاجتماعى . ومن أبرز خصائص هذا التشريع أنه اتجه كلية إلى حماية العمال وفرض قواعد أمرّة تقيد حرية إرادة المتعاقدين فى مجالات علاقات العمل .^(٨)

وكان تدخل السلطات على هذا النحو نتيجة لعدد من العوامل . فلقد أدرك المسؤولون فى معظم الدول أن زوال الشعور بالأمان عند الأفراد ، وإحاطة الأخطار بهم هما من العوامل التى تشل حركتهم وإنتاجهم وتدفعهم إلى التمرد ، كما حدث بالفعل فى العديد من الدول الأوروبية . ويضاف إلى ذلك أن التقدم الحضارى نفسه فى مختلف المجالات حمل السلطات بطبيعة الحال على تولى مسؤولياتها عن طريق التدخل التشريعى الأمر .

٧ ثالثاً : وجوب حماية طاقة العمل :

أصبحت حماية الفئات العمالية فى ظل مرحلة التشريع الاجتماعى الراهنة ، واجباً يشكل أساساً لأي تشريع اجتماعى . ولقد نهضت فلسفة جديدة فيما يتصل بشؤون العمال . فالعمل ، كنشاط ، يمثل فى آن واحد روح الحياة الإنسانية ويجسد حركيتها ، ويحقق تطورها ، وبدونه تنعدم الحياة . ومن هنا فإن نظم العمل والعمال يجب أن تكون اجتماعية إنسانية ، لأنها تشكل فى واقع الأمر تنظيمًا لعلاقات عناصر الحياة الإنسانية فى حالتها الحركية المتطورة . وفضلاً عن ذلك فإن العمل الإنسانى هو المصدر لكل القيم المادية ، ولأن أية مادة لا قيمة لها ، إذا جردت بشكل مطلق من العمل الإنسانى .^(٩)

وما دامت الدولة تحرص أشد الحرص على ثرواتها الوطنية المادية وتوفر لها كل أشكال الحماية ، فإن الفئات العاملة ، أو طاقة العمل البشرى هى أهم عناصر الثروة الوطنية ، لأنها فى الأصل أساس تكوينها ، بل هى القيمة التى تعلو وتتقدم على كل القيم المادية . وباعتبار أن المجتمع كله هو المستفيد من ثمار طاقة العمل الإنسانى ، وهو المتضرر إذا حرم منها ، فإن منطق العدالة الاجتماعية يوجب توزيع أخطار ممارسة العمل وتكاليف صيانتها على الجميع ، ليكون الكل مسؤولاً عن الكل .

وفى سياق هذه النظرة أدركت الدولة أن انعدام الشعور بالأمان ، وإحاطة الأخطار بالأوساط العمالية ، يقودان إلى الوهن الاقتصادى العام ، ويؤديان إلى تخلخل ، بل واضطراب العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وربما يؤدي ذلك فى النتيجة إلى التمرد . ومن الطبيعى والحال كذلك أن تتولى الدولة صيانة هذا الركن من بنائها وأن تركز له سياسة تشريعية وقائية تضمن لأفرادها مستوى معقولاً من العيش ، وتزيل عنهم وساوس التفكير فى المستقبل والخوف من تقلبات الحياة . ومن خلال هذا التطور فى نظرية الدولة ومسؤوليتها تبلورت فكرة الدولة الراعية ذات السلطة الأبوية ، لتحل محل الدولة الحارسة ذات السلطة القمعية والتى كانت مهامها مقصورة على القيام بوظائف البوليس والقضاء والأمن الحدودى .

٨) رابعاً - التنظيم الدولى لعلاقات العمل :

شهدت الأنظمة الخاصة بالعمل والعمال ارتقاءً حضارياً كبيراً خلال الفترة المنقضية من القرن العشرين حتى الآن . فتشريعات العمل والضمان الاجتماعى لم تعد محلية فحسب ، وإنما أخذت طابعاً دولياً لا يمكن للمشروع الوطنى إسقاطه من اعتباراته . وأكثر من ذلك ، فإن العنصر العالمى والدولى فى هذه التشريعات يкар يطفى على الخصوصيات الذاتية . فالقاعدة التى تحكم أو تنظم قضية عمالية فى تشريع وطنى ، لم تعد توضع فى عزلة عن تشريع العمل الدولى ، أو عن اتفاقيات العمل الدولية والمبادئ العامة التى تعتمدها منظمة العمل الدولية .^(١٠)

وبحكم هذا الطابع العالمى لقضايا العمل ، وارتباط ذلك بالرغبة فى الاستقرار الدولى ، نجد مثلاً أن الميثاق العالمى لإعلان حقوق الإنسان ،^(١١) قد نص فى المادة الثانية والعشرين منه ، على أن كل شخص ، باعتباره عضواً فى المجتمع ، له الحق فى

الضمان الاجتماعى . كما أن الاتفاقية رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٨/٦/١٩٥٢م ، التى عرفت باسم «اتفاقية الضمان الاجتماعى» ، والتى وضعتها منظمة العمل الدولية أرسى المستوى الأدنى للضمان الاجتماعى الواجب تحقيقه فى كل الدول التى تصادق على الاتفاقية .^(١٢)

ولقد قام مكتب العمل الدولى خلال السنوات (١٩٢٥-١٩٣٤م) بتبني المعاهدات المنظمة لتعويض العمال ، والتأمين ضد المرض ، وتأمين المعاش ، والتأمين ضد البطالة . كما استخدم مكتب العمل الدولى نفوذه فى توسيع نطاق شمول الضمان والمساعدة الاجتماعية ،^(١٣) وهو ما سنتعرض إليه بوضوح أكثر فيما بعد .

ومن الجدير بالذكر أن التشريع الدولى والاتفاقيات الدولية فى هذا المجال أصبحت يشكلان أهم المصادر لنظم التأمينات الاجتماعية المحلية ، كما سنرى فى بحث لاحق .

البحث الثانى

تطور أساليب التأمين والضمان الاجتماعى

عندما تنامت الأخطار الاجتماعية المحيطة بالإنسان أثناء ممارسته لفعالياته ، كانت الدولة عامة تمر بمرحلة من انعدام المسؤولية عن مثل هذه الأخطار التى تحيط بالمواطنين . ومع تفاقم الأزمة واستفحال نتائجها توجه الناس نحو البحث عن حلول ذاتية للتخفيف من وطأة المشكلة ، ولكن ذلك التوجه لم يؤدِّ إلى الحل الشامل للأمراض الاجتماعية التى تفشت خلال القرن التاسع عشر وعبر جزء من القرن العشرين . وما أن وضعت الدولة يدها فى هذا الميدان ، بتنظيمه تشريعياً ، حتى تراجعت الأساليب التقليدية أو الخاصة ، وبدأ بذلك عهد جديد تجسد شيئاً فشيئاً فى التأمين الاجتماعى الشامل والمقنن . وإذا تعرض فى هذا البحث لدراسة المرحلتين المذكورتين من تطور الأساليب التأمينية فى أوروبا ، فإننا - من باب المقارنة - سنتناول فى البحث التالى مبدأ الضمان الاجتماعى فى النظام الإسلامى الذى سجل سبقاً حضارياً كبيراً فى هذا المجال .

٩) أولاً - مرحلة الأساليب التأمينية الخاصة :

التمست الأوساط العمالية البحث عن الأمان ضد الأخطار الاجتماعية بالأساليب الذاتية والمتاحة خلال القرن التاسع عشر وبعض من القرن العشرين . وكان الخوف من أخطار المرض والبطالة يأتى فى قمة الانشغالات بالنسبة للفقراء . ونتيجة لذلك فقد ابتدعت أساليب وصيغ مختلفة من التأمين الخاص .

والتأمين الخاص يختلف عن التأمين الاجتماعى . فهذا الأخير يتم عادة من قبل مؤسسات الضمان الاجتماعى كمرفق عام لا يهدف إلى تحقيق الربح وإنما يسعى إلى عون وحماية الأفراد الضعفاء اقتصادياً ضد أخطار يتعرضون لها ، ولا قدرة لهم على مواجهتها . والتأمين الاجتماعى يكون إجبارياً فى معظم الأحوال . أما التأمين الخاص فهو على عكس ذلك ، وكان هو الأسبق فى الظهور عبر الممارسات العملية . ومن المفيد لنا استعراض نماذج من هذه الممارسات بغية استكمال رسم مسار الانتقال من التأمين الخاص إلى التأمين الاجتماعى .^(١٤)

١٠١ - قوانين إعالة المعدمين ،

لم يكن القرن التاسع عشر في أوروبا عصر النهضة الصناعية فحسب ، وإنما كان إلى جانب ذلك عصر تنامي الفقر والفقراء الذين تجسّدوا فيما عرف بالطبقة العاملة . ولم يواكب هذه التطورات بدايةً أي تشريع يعدل الاختلالات التي حدثت . وكل الذي كان في ذلك الوقت هو أن بعض دول أوروبا عرفت بعض قوانين خاصة بالفقراء ، كان يمكن للمعدمين بمقتضاها أن يحصلوا على معونة لقاء إسقاط حقوقهم المدنية عنهم . ولكن كثيراً من هؤلاء كان يؤثر تجنب طلبها ، ما دام يستطيع إلى ذلك سبيلاً ، نظراً لآثارها السيئة عليه وعلى أسرته ولم تكن هذه المعونة تمنح إلا إذا استنفد المعدم كل موارده وفشل في الحصول على مساعدة من أقرب أقاربه . ويذكر دارسو تلك الفترة أن قوانين الفقراء ، لم تكن موضوعة لتزويد المعدمين بالنزr الأدنى من الضمان الاجتماعي وإنما كانت الفكرة فيها أنها إجراء من إجراءات البوليس يستهدف به الإقلال من الجريمة في أوساط يائسة يائسة . وعلى الرغم من ذلك فإن هذه القوانين تسجل مزية هامة ، وهي أنها تعبير أولي عن تسليم الدولة بمسؤوليتها العامة عن إعالة المعدمين ، وعن وجوب تخصيص اعتمادات معينة لهذا الغرض . (١٨)

١١٢ - المسؤولية المدنية لأصحاب الأعمال ،

مرت فترة اتجه فيها التطبيق العملي نحو وضع مسؤولية العامل في حالة مرضه على عاتق صاحب العمل ، كما هي ملقاة على عاتقه في حالة الصحة . وكان مستند ذلك منوطاً بالسلطة شبه الأبوية للسيد على الخادم ، ومسؤولية السيد العرفية في ذلك . وكان هذا الأسلوب يستهوي الحكومات التي تشعر أن عليها الظهور بمظهر من نجح في حل مشكلة الضمان الاجتماعي ، مع التنصل واقعياً من أية مسؤولية أو إنفاق من الأموال العامة .

وأثناء مرحلة الفراغ التشريعي ، وغياب كل مفهوم للدولة الراعية ، اتجه بعض الفقه إلى البحث عن حلول تشريعية مدنية تبنى على أساس المسؤولية عن الضرر ، وبخاصة في حالات الإصابة بأمراض مهنية أو بسبب إصابات العمل . وغني عن البيان أن القانون المدني في كل دولة ، وبمقتضى مبدأ مسلم به ، يجعل صاحب العمل «المهمل» ملزماً بدفع التعويض لعامله الذي يصاب في حادث ، إلا أنه كان من الصعب على

العامل إثبات إهمال صاحب العمل ، حتى فى الحالات التى لا سبيل لإنكار الإهمال فيها . وهكذا تكشف عملياً قصور القواعد التقليدية عن العلاج لأنها تشترط إثبات الخطأ من جانب رب العمل ، وهو ما يصعب تحقيقه فى كثير من الوقائع . فضلاً عن ذلك فإن حق العامل فى التعويض كان عرضة للضياع عندما تحدث الإصابة بفعل عامل أجنبى أو قوة قاهرة ، أو بسبب طبيعة العمل نفسه ، أو بفعل الضرور نتيجة الخطأ أو عدم التبصر فى اتخاذ الاحتياطات الكاملة فى أثناء مزاولة العمل على آلات خطرة .^(١٦)

وقد سعى الفقه إلى نظرية جديدة تقر حق التعويض ، دونما حاجة إلى إثبات إهمال صاحب العمل ، وعرفت النظرية باسم «مبدأ الخطر الوظيفى» وهى تحمل رب العمل تبعه المسؤولية عن تابعه . وفكرة تحمل التبعة تلك تنهض على أساس مبدأ «الغرم بالغنم» الذى مفاده أن من يجنى المكاسب عليه تحمل الخسائر التى قد تقع . وعليه فإن من العدل أن يتحمل صاحب العمل الخسارة التى تلحق بالضحية ، وأن يدخلها فى تكاليف إنتاجه .

وقد نظم القانون مبلغ التعويض ولم يعد أمره يترك لتقدير المحاكم ، كما كانت الحال لبعض الوقت . ولقد أدخلت على قوانين تعويض العمال ، كما سميت فى حينها ، تحسينات أتاحت فرصة كبيرة لضحية الحادث فى الحصول على معونة مالية (تعويض جزافى) تعوضه - ولو جزئياً - عما فقد ، ولكنها مع ذلك كانت تحتم عليه الدخول فى مطالبة قضائية ، ولو شكلية ، لإثبات دعواه .^(١٧)

ثم تطورت أحكام المسؤولية على أساس تحمل التبعة . فبعد أن كانت هذه المسؤولية مقصورة على الأعمال ذات الطبيعة الخطرة ، أصبحت عامة يستفيد منها كل عامل ، ولو كان عمله غير خطير بطبيعته .^(١٨)

١٢ ٢ - التأمين لدى شركات التأمين .

التطبيق العملى فى تحميل مسؤولية التعويض لأرباب العمل ، أسفر عن مشكلات جديدة تمثلت خاصة فى عجز الكثير منهم عن تنفيذ الالتزامات التى فرضتها القوانين عليهم . فمؤسسات السلطات العامة ، والشركات الكبيرة الخاصة كانت قادرة على النهوض بمسؤولياتها ، وكثيراً ما قدمت مثل هذه الجهات مساعدات رعاية طبية إلى عمالها بهدف توطيد الاستقرار فى العمل ومنح الطمأنينة للعمال .

غير أن الاكثريّة الكبرى من العمال تتواجد موزعة في ورش أو مراكز عمل صغيرة ، يصعب على أصحابها النهوض بالأعباء التي نصت عليها القوانين .

وإذا ما وضعت المسؤولية موضع التنفيذ ، وكانت ثقيلة العبء ، فسرعان ما كانت تؤدي إلى الإفلاس وتوقف العمل . وكانت مثل هذه الوقائع تظهر جلية في حالات الحوادث التي تسفر عن الوفاة ، أو العجز الدائم ، أو دفع مكافآت نهاية الخدمة لمجموعة من العمال ذوي الخدمات الطويلة .

لذلك لم تكن هذه المسؤولية المفروضة على أصحاب الأعمال تلقى قبولاً لديهم ، ولكنهم وجدوا أنفسهم أمام أمر واقع مهددين فيه يوماً بالحكم عليهم بالتعويض . وتخلصاً من هذه المسؤولية ، لجؤوا إلى شركات «التأمين التجاري» ضد حوادث العمل أو المسؤولية المدنية . وبناء على ذلك راحوا يدفعون أقساط التأمين إلى تلك الشركات بنسبة الأجور وبمقدار درجة الأخطار المحتمل حدوثها في نطاق العمل . وأصبحت شركة التأمين تحل مكان رب العمل وملزمة بدفع التعويضات إلى العمال المؤمن عليهم .

وبحكم هذا الواقع الجديد انتصبت شركات التأمين في مواجهة العمال تصارعهم وتعبث بحقوقهم ، سعيّاً منها وراء الأرباح مهما كانت الوسيلة . ولم يحقق هذا الأسلوب الجديد مصلحة أرباب العمل ، ولا العمال ، على الوجه الأفضل . فشركات التأمين بما لها من طابع تجاري واحتكاري أيضاً ، كانت تتحكم في عقود التأمين بحسب مصالحها ، وتفسر الإصابات التي تستحق التعويض بالشكل الذي يلائمها . وكانت تشترط في عقد التأمين ألا تكون مسؤولة عن الحوادث التي تصيب العامل خارج مقر عمله . وكذلك فإنها كانت ترفض المسؤولية عن الوقائع التي تلحق العمال الذين تقل أعمارهم عن أربع عشرة سنة ، أو تزيد على خمس وستين . يضاف إلى هذا أنها كانت ترفض تأمين المرأة في بعض الصناعات ، أو العمال المصابين بأمراض سابقة . كما أنها كانت تحجم عن قبول التأمين على بعض المشروعات المعرضة لأخطار كثيرة بحكم طبيعة العمل . وفي بعض الأحيان كانت تضمّن عقودها شروطاً تحتفظ بموجبها لنفسها بحق فسخ العقد بعد كل حادثة دون أن يكون لصاحب العمل حق الاعتراض . وفي أحيان أخرى ، كانت لا تأخذ على عهدها إلا مسؤولية تعويض بعض الحوادث ، دون غيرها ، وتحدد المقدار الأعلى للتعويض الذي تدفعه عن كل حادثة ، مهما كان عدد المصابين . وفوق هذا كله ، وبحكم واقعها الاحتكاري كانت تفرض أقساطاً مرتفعة للتأمين .

وفى هذا الإطار من العبث كانت حقوق العمال تضيق بين : رب العمل ، وشركات التأمين ومساوماتها وتهريبها ، واللجوء إلى القضاء لملاحقة رب العمل المسؤول أصلاً . فضلاً عن ذلك فإن العمال فى حالة عدم التأمين كانوا معرضين إلى مماطلات أصحاب العمل واحتمالات إفلاسهم ، أو الانتظار مدداً طويلة إلى حين صدور الأحكام القضائية بكل ما تتطلبه من نفقات .

وسعيًا وراء إزالة هذه العيوب ، صارت بعض الدول تفرض على أصحاب العمل نظام التأمين الإلزامى ضد حوادث العمل ، وبشروط ينظمها المشرع . وبهذا الإجبار يمكن تحديد مرحلة البداية لظهور فكرة التشريعات المتعلقة بالضمان الاجتماعى للعمال ، لأن الاتجاه سرعان ما تطور ليتولد عنه شيئاً فشيئاً نظام التأمينات الاجتماعية .^(١٩)

١٣٤ - التأمين التعاونى ،

فى جملة المسالك التى اتبعت فى القرن التاسع عشر للتخفيف من وطأة الأخطار الاجتماعية كان أسلوب التأمين التعاونى ، أى عن طريق الجمعيات التعاونية التى ينشئها المتفعون بعيداً عن هدف الربح .^(٢٠) وقد أطلق على هذه الجمعيات تسميات مختلفة لا تغير من طبيعتها التعاونية .

وواقع الأمر أن العمال عندما أضنتهم سبل التأمين الأخرى ، التحق بعضهم بالنداءات الفكرية والتعاونية التى كانت تحث الناس على التماس الحلول عن طريق التعاون وبجهودهم الذاتية .^(٢١) وكان انتشار هذه الجمعيات ، والفكر التعاونى عموماً ، يتم بشكل سريع خلال القرن التاسع عشر ، وعلى نطاق كل المجتمعات الآخذة فى التصنيع . ففى إنكلترا أنشئت جمعيات الصداقة ، وفى فرنسا قامت جمعيات الإعانة المتبادلة ، وشهدت أمريكا قيام جمعيات الأخوة ، وانتشرت هذه المؤسسات فى ألمانيا وفى العديد من الدول الأوروبية .^(٢٢)

وقد اشتدت الحاجة إلى هذه التعاونيات نظراً للجشع الذى اتسمت به شركات التأمين التجارية ، وبسبب الغناء من الأساليب الأخرى . ولم تحل هذه الجمعيات المشكلة أيضاً لضالة إمكاناتها المادية . وكثيراً ما كان يحدث أن تعجز الجمعية عن الوفاء بالتزاماتها التى نص عليها نظامها الداخلى . وكان ذلك عاملاً فى إخضاع هذه الجمعيات شيئاً فشيئاً إلى رقابة السلطة .

وكانت العضوية فى هذه الجمعيات اختيارية ، كما أن مواردها المالية كانت من اشتراكات الأعضاء ، ومن مساعدات الدولة ، ومن الهبات . ويحكم هذا الواقع المادى الضعيف كانت تحرص على ألا تدخل فى عضويتها من يكون متقدما فى السن ، أو من لا يتمتع ببنية قوية . كما أن الأعضاء نوى الأجور غير المنتظمة لم يكونوا قادرين على سداد الاشتراكات بانتظام .

أما ما كانت تقدمه للأعضاء فكان يتمثل فى إعانة العضو أو أفراد عائلته فى حالات المرض والعجز والوفاة . ويتعبير آخر فإن نشاطها أسهم فى تقديم حلول جزئية لا تتعدى نطاق المساعدة .

١٤) ثانيا - مرحلة التأمين الاجتماعى :

على الرغم من المكاسب الكبيرة التى قدمتها أساليب التأمين الخاص فإنها لم تعط الحل الإنسانى المناسب لمواجهة الأخطار الاجتماعية . (٢٢)

كما أن إجماع الدولة عن التدخل والاكتفاء بنور «الدولة الحارسة» لم يعد ينسجم مع الحصيلة الحديثة للارتقاء الحضارى والفكرى . وأصبح من المحتم على السلطة التقدم نحو نور «الدولة الراعية» المسؤولة عن مشكلات الرعايا كلهم ، والتى يجب عليها التدخل فى كل شؤونهم بالتشريع وبالمساعدة من المال العام ؛ حتى يعم الأمان الاجتماعى ويسلم المجتمع من الأخطار التى تتهدده .

بهذا التحول الكبير بدأت مرحلة التشريع الاجتماعى التدخلى الذى تطور شيئا فشيئا ليجعل رائده تحقيق الكينونة المثلى للإنسان . وكان التطلع بدايةً ينصرف إلى إحلال التأمين الاجتماعى التضامنى محل التأمين الخاص نى الطابع الفردى . وقد حققت المجتمعات الحديثة خطوات كبيرة فى هذا المضمار خلال العقدين الأخيرين من القرن التاسع عشر والنصف الأول من القرن العشرين .

وسنتبع فى البنود التالية من البحث وقائع هذا التحول الذى يشكل أساس التأمين الاجتماعى الراهن فى الدول المختلفة . (٢٣)

١٩٥ - التأمين الاجتماعى (الأول) فى ألمانيا ،

كانت ألمانيا أول دولة فى العالم تشق الطريق فى مجال إصدار تشريعات تتعلق بالتأمين الاجتماعى وفق مفهومات جديدة . حدث ذلك فى عهد (بسمارك) وخلال العقد التاسع من القرن التاسع عشر . وقد كانت هذه التشريعات الرائدة نتيجة لتوافر مجموعة من العوامل الملانمة . (٢٥)

فمن الناحية الاقتصادية ، تسارعت وتيرة التحول من الزراعة إلى الصناعة فى ألمانيا خلال النصف الثانى من القرن المذكور . وأسفر ذلك عن تنامى طبقة عمالية فى المدن فقيرة جداً .

وفى المجال الفكرى ، كانت ألمانيا فى أثناء القرن التاسع عشر مركزاً لتنامى مذاهب إصلاحية واجتماعية متنوعة .

وعلى الصعيد السياسى ، شهد مجلس النواب الألمانى وصول نواب إليه من نوى الأفكار التى كان ينادى بها حزبهم «الاجتماعى الديموقراطى» . وكان هذا أحد العوامل الهامة التى دفعت (بسمارك) إلى الالتفاف حول ذلك التيار وتجريده من أسلحته عن طريق إصدار تشريعات تقدمية تحقق ما يمكن أن تنادى به أحزاب المعارضة .

وأما على الصعيد الحقوقى فإن تلك السياسة من الإصلاح الاجتماعى كان الطريق إليها قد تمهد من قبل فى بعض الدويلات الألمانية التى تبنت إجراءات مختلفة فى مجال التأمينات الاجتماعية الإلزامية . (٢٦)

وقد طرح (بسمارك) مشروعاته الإصلاحية فى رسالة مشهورة وجهها إلى البرلمان (رايخستاغ) بتاريخ ١٧ تشرين الثانى (نوفمبر) ١٨٨١م ، وفيها أطلق مفهوماً عصرياً عن الدولة يعتبر الأول من نوعه فى ذلك الوقت ، معلناً أن وظيفة الدولة «ليست فقط مهمة دفاعية تستهدف حماية الحقوق الموجودة ، ولكن وظيفتها أيضاً هى أن ترقى إيجابياً ، بنظم ملائمة وياستعمال الوسائل الجماعية التى فى حوزتها ، بالكيونة المثلى لكل أعضائها وبخاصة للضعفاء والمحتاجين» . (٢٧)

وقد أتبع (بسمارك) هذا التحول الكبير بثلاثة تشريعات متوالية . ففي عام ١٨٨١م عرض على البرلمان مشروع قانون التأمين الاجتماعى الإلزامى ضد الأمراض ، وصوت

عليه بتاريخ ١٥/٦/١٨٨٣ م . ثم ألحق به قانون التأمين الإلزامى ضد حوادث العمل ، وجرى التصويت عليه بتاريخ ٦/٧/١٨٨٤ م . وأخيراً صدر قانون التأمين الإلزامى ضد العجز والشيخوخة بتاريخ ٢٦/٦/١٨٨٩ م . وهكذا وضعت ألمانيا أول نظام فى العالم للتأمين الاجتماعى ، وقد ظل الوحيد فى ميدانه قرابة ثلاثين عاماً . (٢٨)

ولقد كانت الفكرة الأساسية التى قامت عليها هذه التشريعات ، هى تحويل التبادليات (التأمين التعاونى) أو التأمين الاختيارى إلى تأمين إجبارى . فبعد أن كان دور الدولة يقتصر على مساعدة التأمين العادى أو التبادليات ، دون المساس بمبدأ الحرية (أى عدم إجبارية التأمين) ، تطور دور الدولة إلى التدخل بغرض التأمين وجعله إلزامياً على الجميع .

وسرعان ما حذت النمسا حذو ألمانيا ، ثم أعقبتهما المملكة المتحدة (بريطانيا) بعد قرابة ربع قرن ، ثم تبع ذلك عدد من دول أوروبا والاتحاد السوفياتى واليابان ، وبعدها انتشر التأمين الاجتماعى فى الولايات المتحدة الأمريكية وكندا إبان العقد الرابع من القرن العشرين . وبعد ذلك ، راحت دول العالم الثالث تلتحق تباعاً فى عملية إصدار نظم للتأمينات الاجتماعية بصيغ مختلفة ودرجات متفاوتة تتناسب مع مستوى التطور والإمكانات العامة فيها .

وقد تميز نظام التأمينات الاجتماعية الألمانى المذكور بعدد من الخصائص ، أهمها :

أ - كانت هذه التأمينات مقصورة فى البداية على عمال الصناعة الذين تقل مرتباتهم عن حد أدنى معين . فهؤلاء كانوا أكثر الناس تعرضاً للأخطار الاقتصادية ، وهم فى الوقت نفسه أقل الناس قدرة على الاشتراك بإرادتهم فى نظام اختيارى من نظم الحماية الاجتماعية التقليدية . وقد وسع مجال الشمول ونطاق التطبيق لهذه القوانين شيئاً فشيئاً حتى شمل عمال الزراعة فيما بعد . وبعبارة أخرى فإن تطبيق هذه التشريعات وتطويرها جرى على مراحل .

ب - كان هذا التأمين إجبارياً وملزماً لكل من تنطبق عليه أحكامه ، بصرف النظر عن رغبة الأشخاص فى الحماية أو عدم رغبتهم فيها . وبهذا ظهرت فكرة التأمين الاجتماعى المرتبط بالمصلحة العامة والذى يمس النظام العام فى الدولة . وقد كانت الفكرة تتمثل فى أن حماية قوة العمل ضد الأخطار تتصل بحماية المجتمع ككل ، ولذلك فإنها تخضع لتنظيم الدولة وسيطرتها .

ج - إن التأمين الاجتماعي الألماني المذكور يتضمن ويخلص سمات ومسالك السبل التأمينية السابقة . فاشتراك العامل في صندوق المعونة المشتركة (في المرحلة السابقة) ، وقسط صاحب العمل الذي يؤديه إلى شركة التأمين ، وإعانة الدولة للتبادليات ، كل ذلك له مكانه في النظام الجديد .

وبعبارة أخرى فإن العمال وأصحاب الأعمال يسهمون في دفع الأقساط ، وتقدم الدولة أيضاً المعونة إلى الهيئة القائمة على التأمينات الاجتماعية . أما التأمين ضد إصابات العمل فيقع على أصحاب الأعمال فحسب . وفيما يتعلق بالتأمين ضد المرض كان رب العمل يسهم بنسبة ثلث الاشتراك فقط ، بينما يسهم بنسبة النصف فيما يخص التأمين ضد العجز والشيخوخة .

وباعتبار أن هذا التأمين الاجتماعي كان يهدف أساساً إلى تعويض العمال عن الأضرار التي تصيبهم بسبب مرض أو إصابة أو عجز ، فقد كانوا يعطون إعانات تحسب على أساس الأجر الذي فقده العامل والاشتراكات التي كان يؤديها .^(٢٩)

١٦ ٢ - نظام المساعدة الاجتماعية في نيوزيلاندة :

تظهر الدراسات المقارنة في مجال التأمينات الاجتماعية أن النظام النيوزيلاندي يعتبر نموذجاً متميزاً ورائداً في موضوع الحماية الاجتماعية للمواطنين . وهو نظام فريد في نوعه من حيث خصائصه المتمثلة باتساع نطاقه ليشمل كل المواطنين ، بغض النظر عن كونهم عمالاً أم لا ، فضلاً عن أن الدولة هي التي تنهض بتمويله .

ويجسد هذا النظام فكرة الدولة الراعية بشكل جيد . فالفكرة الأساسية التي يقوم عليها هي أن الدولة مدينة لكل فرد فيها بالتزام الإنفاق عليه كلما دعت حاجته إلى ذلك . وينشأ هذا الالتزام بالنفقة من جانب الدولة نحو المواطن عندما يقل دخله عن حد أدنى معين ، يعتبر هو الحد اللازم للمعيشة اللائقة . وجدير بالذكر أن الحد الأدنى المشار إليه ، ليس منخفضاً وإنما روعي في وضعه أن يكون مناسباً للمستوى الإنساني للحياة .

والمبدأ في استحقاق المواطن لهذه المساعدة هو أن أي فرد ولو لم يكن عاملاً ، يقل دخله عن الحد الأدنى المعتمد ، يعتبر مستحقاً للمعونة . ومبلغ المساعدة في هذه الحالة هو عبارة عن الفارق بين دخل الشخص وبين الحد الأدنى للمعيشة .

ويعنى ذلك أن من انخفض دخله ، ولكن الانخفاض لم يتعد الحد الأدنى المقرر للمعيشة ، لا يعتبر مستحقاً للمساعدة .

وأما بالنسبة للوسيلة التى يتم بها تمويل هذا الضمان ، فإن البولة وحدها هى التى تموله ، انطلاقاً من مبدأ كونها مسؤولة عن رعاية المواطنين . والواقع هو أنها تجبى أموال الضمان عن طريق ضريبة تفرضها على مرتقى الدخل . وآية ذلك أن القادرين اقتصادياً يجب عليهم وبمنطق التضامن أن يساعدوا الضعفاء اقتصادياً . وتقترب هذه الفكرة هنا من المبدأ الإسلامى فى الآية الكريمة «والذين فى أموالهم حق معلوم ، للسائل والمحروم» ،^(٣٠) بل وفى مؤسسة الزكاة بشكل عام .

ويستحق المساعدة كل من يتعرض للأخطار المنصوص عليها فى القانون ، وهى الأخطار التى تؤدي إلى حالة العوز والحاجة . ويضع النظام النيوزيلندى قائمة بهذه الأخطار وهى قائمة شاملة لكل الأخطار المتصورة . ولا ينظر فى حالة المساعدة إلى السبب الذى أدى إلى الخطر ، وإنما إلى النتيجة التى أسفر عنها . وجدير بالذكر أن الضمان ضد البطالة والمرض لا يقيد بمدة مهما طالت فترة المرض أو البطالة .

وترجع بداية العمل بهذا النظام إلى عام ١٩٢٨م . وأما نجاحه فهو عائد إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية لهذه البلاد . فنيوزيلانده بلاد زراعية متقدمة جداً ، ولم تتعرض للتحويلات أو التغيرات الاجتماعية التى مرت بها البلاد الأخرى التى عانت من الثورة الصناعية . كما أن التقدم الاقتصادى لهذه البلاد جعلها قادرة على تحمل عبء الضمان الاجتماعى الذى اختارته .

١٧-٣ . النظام البريطانى :

كانت بريطانيا خلال القرن التاسع عشر تعاني مشكلات العمل والعمال ، على غرار جاراتها من الدول الأوروبية التى دخلت مرحلة التصنيع . وعلى الرغم من ذلك فقد ظلت حتى أوائل القرن العشرين دون نظام للتأمين الاجتماعى . ولكنها فى المقابل كانت تعمل بمقتضى تشريعات المساعدات العامة والخاصة والتأمين الاختيارى ، وبعض تشريعات التدارك الاجتماعى .^(٣١)

وربما يعزل ذلك بتقدم تشريعات المساعدات العامة ، وسيادة الحرية الاقتصادية ، وبرودة حدة النزاعات العمالية نسبياً ، وكذلك طبيعة العقلية البريطانية التى تؤثر استمرار الحرية فى العلاقات وتفضلها على الإلزام أو التدخل الحكومى .

ومع ذلك فإن تأسيس حزب العمال البريطاني فى آخر القرن التاسع عشر والتفاف العمال حوله قد غيرا الحال . ووجدت الحكومة نفسها مضطرة إلى التدخل فى شؤون العمال بصورة واسعة وجدية . وبدأت نتيجة لذلك تصدر تشريعات الرعاية الاجتماعية . (٣٢)

وكانت نقطة التحول فى عام ١٩١١م بإصدار «قانون التأمين الوطنى» الذى يقضى بتطبيق التأمين الاجتماعى فى بريطانيا بالنسبة لحالات المرض (ويضمنه حالة الأمومة والعجز والبطالة) . وتركت إصابات العمل حرة لدى شركات ومؤسسات التأمين الأخرى . وبطبيعة الحال كانت هناك قواعد تفصيلية تحدد نطاق تطبيق هذا التشريع الذى لم يكن مطلق الشمول .

وبموجب هذا القانون كانت الإعانات الطبية تقدم فى حالات المرض والولادة ، وكذلك الإعانة النقدية فى حالات المرض والعجز والبطالة ، وفى حالة الولادة . وكان هذا النظام يمول عن طريق مساهمة أصحاب العمل ومساهمة الدولة ولكن بنصيب كبير ، كما أن إدارته كانت تتم من قبل جمعيات الصداقة للتعاون التبادلى ، ومن ممثلين عن نقابات العمال ، وآخرين عن الدولة .

وقد توالى صدور التشريعات تباعا فيما بعد لتوسيع نطاق الشمول وتعديل الأحكام بحسب المعطيات المستجدة والأزمات الاقتصادية . وكانت الدولة تشجع استمرار التأمين الاختيارى لدى التعاونيات التبادلية . وحتى قبيل الحرب العالمية الثانية كان نظام التأمين الاجتماعى فى بريطانيا شاملا لما يلى :

الأمراض (وتلحق بها الأمومة ، والبطالة ، والعجز ، والشيخوخة) ، واليتم ، والترمل) .

وقد تميز النظام المذكور بكونه شمل البطالة ، وحقق بذلك خطوة متقدمة على النظام الألمانى والنظام الفرنسى أيضاً . ولكن يلاحظ عليه أنه لم يشمل التأمين ضد حوادث العمل التى تركها لمسؤولية أصحاب العمل ، على غرار النظام الفرنسى . كما أن الإعانات التى كان يقدمها النظام البريطانى كانت ضئيلة وثابتة ، ولم تكن تتناسب مع الأجور .

ونظراً للعيوب الكثيرة التى كانت تعترى تلك النظم الإنكليزية فى مجال التأمين الاجتماعى ، فقد شكلت لجنة وزارية فى عام ١٩٤١م برئاسة اللورد بيڤريدج (Beveridge) ، لتقديم توصيات بهدف تطوير نظام التأمينات الاجتماعية فى بريطانيا . وقدمت هذه اللجنة تقريرها التاريخى المشهور فى أواخر عام ١٩٤٢م ،

متضمنًا نظرية متكاملة عن التأمين الاجتماعى . وقد اشتهر هذا التقرير باسم «تقرير اللورد بيفرديج» ، والذي تنوّه به معظم المؤلفات التى تبحث فى تطور التأمينات الاجتماعية ، نظرًا للأهمية التى ينطوي عليها .

١٨ - الخطوط العامة لتقرير اللورد بيفرديج :

يقول الأستاذ جان جاك دوبيرو^(٣٣) «ظهرت نظرية عامة جديدة كاملة للمشكلة بتقرير اللورد بيفرديج . وتلك الدراسة الشهيرة تطرح مبدأ توسيع الضمان الاجتماعى لجميع السكان . وهكذا ظهرت فكرة حق كل واحد فى الضمان الاجتماعى ، وهو حق تتركّس من بعد فى تصريحات دولية مختلفة . كما أن نشر هذا التقرير قد سجل تاريخاً أساسياً فى موضوع التأمينات الاجتماعية ، ذلك أن مشكلة العوز أو الفقر لم تكن يوماً موضوعاً لتحليل يمثل ذلك التعمق أو التقعيد» .

وبعد أن هدم (بيفرديج) بالانتقاد النظام البريطانى القائم فى مجال التشريعات الخاصة بالتأمين الاجتماعى ، قرر أن الانطلاق يجب أن يكون من نقطة الصفر ، لتشديد تأمين وطنى كامل . وانتهى فى هذا الجانب إلى اعتبار الفقر «فضيحة» الدول المتقدمة . أما الخطوط العملية لتصويراته فإنها تتلخص فيما يلى :

١ - شمولية النظام المقترح :

لا يجوز أن يقتصر نظام الضمان الاجتماعى على العمال ، وإنما يجب أن يمتد ليشمل جميع أفراد الشعب ، عاملين كانوا أم غير عاملين . فالضمان الاجتماعى هو قضية إنسانية وليس مشكلة عمالية .

وأما بالنسبة للأخطار ، فيجب أن يمتد الضمان إلى الحماية بجميع أنواعها بما فى ذلك الأعباء العائلية ، والأضرار التى تلحق بمن كان المتوفى يعولهم .

وفيما يتعلق بنطاق الحماية ، فإن التأمين يجب ألا يكون منوطاً بمواقعهم الاجتماعية - المهنية . ويجب أن يكون المبدأ فى ذلك قائماً على تعويضات موحدة ومحددة ومتماثلة ، مهما كانت دخول المؤمن عليهم . وهذه الأداءات الموحدة تضمن لكل شخص حداً أدنى لانقاً ، على أساس تحرير الإنسان من الحاجة .

ب - التنظيم العملى :

بعد أن أكد (بيفردج) وحدة مفهوم الخطر ، انتهى إلى ضرورة توحيد كل مؤسسات التأمين الاجتماعى فى إدارة عامة واحدة ، وتحت سلطة وزارة الضمان الاجتماعى . وغايته من ذلك تبسيط الإجراءات أمام المستفيدين ، وفقاً للعبارة القائلة «كل التعويضات ، بخاتم واحد وورقة واحدة» .

ويجب أن يقابل مبدأ التعويضات الموحدة مبدأ آخر يتمثل فى كون الاشتراكات موحدة أيضاً . وأما ما يتعلق بالأعباء العائلية ، والشؤون الصحية ، فإن الدولة هى التى تقوم بتمويله .

ويجب أن يستكمل هذا النظام بسياسة الاستخدام الكامل ، وسياسة العناية الصحية المجانية لكل المواطنين فى المجالين العلاجى والوقائى .

ولقد كان لتقرير (بيفردج) أثر مباشر على المشروع الإنجليزى بالنسبة للقوانين التى صدرت فى الفترة (١٩٤٥ - ١٩٤٨م) ، كما كان له أثر كبير على تشريعات الضمان الاجتماعى فى معظم دول العالم ، وحتى على العمل الدولى فى هذا المجال .

١٩ - ٤ - الضمان الاجتماعى فى الولايات المتحدة الأمريكية : (٣٤)

بدأت حركة التأمين الاجتماعى متأخرة فى الولايات المتحدة الأمريكية ، بسبب ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التى تتميز بها . فلقد ظل المجتمع الأمريكى زراعياً لفترة طويلة ، وكان نصفه يعمل بالزراعة فى نهاية القرن التاسع عشر ، ومع ذلك كان النشاط الزراعى يؤمن مستوى جيداً من الدخل للفرد الأمريكى . وقد اتسمت ظروف العمالة الأمريكية بالتوجه نحو رفع مستوى الأجور بدلاً من اللجوء إلى الضمان الاجتماعى لتغطية الأخطار الاجتماعية . وفضلاً عن ذلك فإن النزعة الفردية السائدة فى ممارسة الفعاليات الاقتصادية الأمريكية ، ممزوجة بالتحريية (الليبرالية) المعهودة فى تلك البلاد ، كانت عامل تأخير لكل عمل ذى نهج جماعى تضامنى . ويضاف إلى ذلك واقع النظام الفيدرالى الأمريكى الذى يجعل دور الحكومة الاتحادية ضعيفاً عندما تريد وضع تشريع عام على مستوى الولايات كلها .

وقد وجدت مستويات مختلفة من التأمين الاختياري الضيق في بعض الولايات . كما صدرت تشريعات محلية تعالج جوانب محدودة من الأخطار الاجتماعية . ولكن التشريع الشامل في مجال الضمان الاجتماعي الاتحادي ، صدر في عام ١٩٣٥م ، وكان إلزامياً ، وشمل المجالات التالية :

- تأمين ضد الشيخوخة تقوم به الحكومة الاتحادية .
 - تأمين ضد البطالة تقوم به الولايات ، بمساعدة مالية من الحكومة الاتحادية .
 - تقديم المساعدات المالية من الحكومة الاتحادية إلى الولايات التي تقدم الإعانات إلى الشيوخ المحتاجين ، والعائلات ذات الأطفال المعولين ، وإلى العميان والفقراء .
 - تقديم الإعانات إلى اليتامى والأرامل والعائلات الفقيرة المنكوبة بوفاة عائنها .
- ثم أضيف إلى ذلك في عام ١٩٥٦م شمول التأمين لحالة العجز الكلي التي تصيب الأشخاص البالغين من العمر (٥٠ حتى ٦٥ سنة) ، مع تقديم الإعانات إلى عائلاتهم .
- واستثنى من أحكام ذلك القانون :

عمال الزراعة - عمال البيوت - الموسميون - العمال المستقلون - عمال الحكومة الاتحادية والولايات - عمال السفن والمنظمات الدينية والخيرية . ثم صدرت تعديلات غيرت من هذه الاستثناءات ووسعت نطاق الشمول . (٣٥)

ويجرب تمويل هذا التأمين بواسطة أقساط دورية يدفعها أصحاب العمل والعمال التابعون والمستقلون ، بحسب الأجور أو الموارد المتحصلة . وتساهم الحكومة الاتحادية بصورة مباشرة وغير مباشرة في تمويل جميع أنواع هذا التأمين . أما فيما يتعلق بالمساعدات الاجتماعية فيوزع تمويلها بين الحكومة الاتحادية والولايات . وأما إدارة فروع التأمين فهي حكومية صرفة ، إما اتحادية ، وإما إقليمية .

وقد تمكنت الحكومة من تعديل قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٣٥م بالقانون المؤرخ في ٢٨ آب (أغسطس) ١٩٥٠م ، بإدخال بعض التحسينات عليه . (٣٦)

ويرى بعض المختصين في التأمينات الاجتماعية أن ذلك القانون الذي كان (روزفيلت) وراءه ، قد وضع حداً للنزعة القائلة بعدم تدخل الدولة . ولكن من المبالغة أن ينظر إلى ذلك القانون على أنه يمثل ولادة الضمان الاجتماعي الحديث ، وإن كان هو أول قانون أحل عبارة «الضمان الاجتماعي» محل عبارة «التأمين الاجتماعي» .

ويمكن إجمال القول بشأن هذا القانون فى أنه :

- تضمن إجراءات خاصة بالبطالة .

- طور من جهة ثانية سياسة مساعدة لصالح فئات متعددة ، ولكنها معوزة بشكل خاص .

- وضع تأميناً اجتماعياً للشيخوخة والوفاة فيما يخص العمال .

ولا يمكن القول بأن هذا القانون يمثل أصالة كاملة بما احتواه ، أكثر من التشريعات الأوروبية للتأمين الاجتماعى . ومع ذلك فإنه جسد السياسات المعاصرة للضمان الاجتماعى . (٣٧)

٢٠ ٥ - التأمين الاجتماعى فى المواثيق الدولية :

لم تعد قضية التأمين الاجتماعى فى العصر الحديث منوطة بالمزاجية المطلقة لكل دولة من دول العالم ، فلقد ارتقت هذه القضية وخرجت من دائرة الدولة لتطرح وتعالج على مستوى المجتمع الدولى فى محتوى إنسانى . ومما لا شك فيه أن الواقع العالمى لقضايا العمل والعمال وارتباط مشكلاتهم بالآزمات السياسية والاقتصادية ، بات أمراً يتخطى الحدود المحلية ويتطلب السعى إلى حل شامل بمنطق سلمى وحضارى . وقضلاً عن ذلك فإن تحقيق الأمان الاجتماعى هو أمر يتصل بالنظام العام لكل دولة ، وهذا يعنى أن على الحكومات واجب التعاون من أجل الوصول إلى السلام الاجتماعى بأوسع معنى لهذه العبارة .

وفى نطاق هذا الفهم حرصت أغلب المواثيق الدولية ذات الطابع الاجتماعى على إقرار الحق فى الأمان لبنى الإنسان عامة عن طريق تعميم العدالة الاجتماعية . ومن المفيد لنا أن نقدم عرضاً موجزاً لهذه الوثائق الدولية من أجل فهم الخلفية العالمية لقضايا الضمان الاجتماعى فى عصرنا ، بعد أن عرضنا نماذج من مظاهر المخاض التاريخى لهذه الخطوة الإنسانية .

(٢١) ١ - فى دستور منظمة العمل الدولية :

غداة انتهاء الحرب العالمية الأولى (١٩١٤ - ١٩١٨م) تداعت الدول إلى وضع معاهدة للسلام وانتهت إلى وضع ما سمي ، بـ «معاهدة فرساي للسلام» ، وذلك فى عام ١٩١٩م . وفى جملة ما اتفق عليه فى تلك المعاهدة إقامة منظمة العمل الدولية . وقد جاء فى ميثاق تأسيسها (دستور المنظمة) ما يلى :

«بما أن السلام العالمى والدائم لا يمكن إقامته إلا على أساس من العدالة الاجتماعية .

وبما أنه يوجد من أحوال العمل ما ينطوى على إلحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس ، الأمر الذى يولد سخطاً من الجسامة بحيث يعرض السلام والوثام العالميين للخطر .

وحيث إن هذه الحالة تستدعى تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة ، ومثال ذلك تنظيم ساعات العمل ، وتحديد حد أقصى للعمل اليومى والأسبوعى ، وتنظيم عرض العمل والقضاء على البطالة ، وضمان أجر كاف يكفل ظروف معيشة مناسبة ، وحماية العامل من الأمراض ، والحوادث الناجمة عن العمل ، وحماية الأحداث وصغار السن والنساء ، وكفالة الأفراد خلال الشيخوخة والعجز ، وحماية مصالح العمال الذين يشتغلون فى دول أخرى غير نولهم ، والاعتراف بمبدأ الأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ ، والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات ، وتنظيم التدريب والتعليم المهنى ، وغير ذلك من الوسائل .

وبما أن عدم تطبيق أية أمة لظروف إنسانية للعمل يعتبر عقبة فى طريق باقى الأمم لتحسين أحوال العمل داخل بلادها . فإن الأطراف الكبرى المتعاقدة تقرر ، مدفوعةً بشعور العدالة الإنسانية ، فضلاً عن الرغبة فى تحقيق سلام دائم للعالم ، وعملاً على بلوغ الأهداف الواردة فى هذه الديباجة ، الموافقة على دستور منظمة العمل الدولية القالى نصه ... الخ» . (٢٨)

وتبين من النص أنه ولأول مرة يطرح موضوع الحماية من الأخطار الاجتماعية .

(٢٢) ب - الإعلان العالمى لحقوق الإنسان :

فى عام ١٩٤٨م ، تصدى المجتمع الدولى مرة ثانية وبشكل مباشر لقضية الضمان الاجتماعى ، عندما وافقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على مضمون الإعلان العالمى لحقوق الإنسان . وقد نصت المادة (٢٢) من الميثاق المذكور على «أن كل شخص باعتباره عضواً فى المجتمع له حق فى الضمان الاجتماعى ، وهو مكون على أساس نيل الكفاية من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التى لا غنى عنها لكرامته وللتطور الحر لشخصيته ، وذلك بفضل الجهود الوطنى والتعاون الدولى ، مع مراعاة ظروف كل دولة ومواردها» .

ثم تأتى المادة (٢٥) من الميثاق المذكور لتقرر أن «لكل شخص الحق فى مستوى كافٍ للمعيشة لتأمين صحته ، وراحته ، وراحة أسرته ، خاصة فيما يتعلق بالغذاء والكساء والسكن والخدمات الطبية ، وكذلك بالنسبة للخدمات الاجتماعية الضرورية . وللشخص الحق فى الضمان ضد البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة . ويستحق الحماية فى كل حالة يفقد فيها موارد معيشته لسبب لا يرجع لإرادته» .

ولقد جاء هذا الإعلان فى الواقع ليؤكد ويعزز بوضوح تام ما كانت مقدمة دستور إنشاء منظمة العمل الدولية قد نصت عليه . إن إدراج حق الحماية من الأخطار الاجتماعية ، عن طريق الضمان الاجتماعى ، فى وثيقة عالمية لحقوق الإنسان ، يعتبر خطوة كبيرة متقدمة ، وإن لم يكن فى حد ذاته كشفاً جديداً . (٣٩)

(٢٣) ج - الاتفاقية رقم ١٠٢ لمنظمة العمل الدولية :

وافق مؤتمر منظمة العمل الدولية فى جلسته الخامسة والثلاثين على تبنى هذه الاتفاقية التى تضمنت وضع حد أدنى للضمان الاجتماعى . والغاية من ذلك هى إلزام الدول التى تنضم إلى الاتفاقية أن تمتثل لتلك الحدود الدنيا على الأقل عند إقرارها لنظام الضمان الاجتماعى فى بلادها .

وقد حددت الاتفاقية تسعة أخطار أو تسع وقائع ، يجب على كل دولة تنضم إلى تلك الاتفاقية تأمين مواطنيها ضد ثلاثة منها على الأقل . وهذه الأخطار أو الوقائع هى : المرض من حيث المعالجة ، والمرض من حيث التعويض عن نقص الدخل بسببه ،

والبطالة ، والشيخوخة ، وحوادث العمل ، وأمراض المهنة ، والأمومة ، والعجز ، والوفاة ، والأعباء العائلية .

وعندما تختار الدولة ثلاثة فقط من هذه الأخطار لتأمين رعاياها منها ، يجب أن يكون مدرجاً بينها واحد من الأخطار التالية : البطالة ، الشيخوخة ، حوادث العمل ، أمراض المهنة ، العجز ، والوفاة .

وعندما تنضم دولة إلى الاتفاقية ، عليها واجب الالتزام بتحقيق الضمان الاجتماعى ضد الأخطار التى تختارها بالنسبة لـ (٥٠٪) من العمال ، أو بالنسبة لـ (٢٠٪) من السكان العاملين على الأقل . وللدولة حرية الاختيار بين النسبتين ، كما أن لها حرية اختيار النظام الإدارى والمالى الذى يتم تنظيم الضمان الاجتماعى فيها على أساسه .

ومن الطبيعى أن هذه الاتفاقية - باعتبارها تضع الحدود الدنيا للضمان الاجتماعى تعتبر متخلفة عما وصلت إليه مستويات الضمان فى الدول المتقدمة .

ولكن فائدة هذه الاتفاقية تظهر بالنسبة للدول المتخلفة التى لم تدخل بعد فى مجال الضمان الاجتماعى .^(٤٠) وعلى كل حال فإننا سنتعرض مرة ثانية لموضوع هذه الاتفاقية عند بحث الأشخاص المشمولين بالتأمين الاجتماعى .^(٤١)

البحث الثالث

التكافل الاجتماعى فى النظام الإسلامى وتطبيقه العملى فى المملكة العربية السعودية

٢٤ - ليست الغاية من هذا البحث إجراء دراسة شاملة عن نظرية الضمان الاجتماعى فى الإسلام ، لأن المقام لا يتسع لذلك . وإن الهدف الذى نرمى إليه هنا هو إثبات إشارة إلى السبق الذى حققه الإسلام فى قضايا التكافل الاجتماعى على حضارة الغرب فى الزمان وفى الموضوع ، وأياً كان وجه المقارنة . وباعتبار أننا بصدد عرض مقتضب حول هذا الجانب من البحث ، فإننا لم نسع إلى كتب الأصول وفقه المذاهب ، واكتفينا بتثبيت الحقائق والمبادئ العامة التى تتفق بشأنها كل المصادر الأصلية والفرعية .

وسوف نكتفى ببيان مبدأ التضامن الاجتماعى فى الإسلام ووسائله المادية . وباعتبار أن المملكة العربية السعودية هى الوحيدة التى تنفرد من بين الدول العربية بتطبيق نظام الزكاة لخدمة الضمان الاجتماعى ، فإننا سندرس بعضاً من قواعد نظام الضمان الاجتماعى المعمول به فى المملكة .

٢٥) أولاً - مبدأ التضامن الإسلامى :

عندما تحولت المجتمعات الغربية من الاقتصاد الحرفى التقليدى إلى المجتمع الصناعى ، شهدت نتيجة ذلك تغيرات اقتصادية واجتماعية مفاجئة ظلت تعاني آثارها وتبحث عن علاجها طوال أكثر من قرن ونصف القرن . وكان أن اهتدت وبصعوبة بالغة ، كما عرضنا ، إلى وضع نظم التأمينات الاجتماعية .

وفى المقابل ، عندما حدث التحول التاريخى الكبير الذى رافق انتشار الإسلام ، بكل ما نجم عن ذلك من تغيرات عقائدية واقتصادية (روحانية ومادية) ، لم يحصل أى اضطراب مأساوى فى حياة الذين أسلموا . وعلى العكس من ذلك تماماً فلقد كان التغير عملية تحول وانتقال من المجتمعات المفككة إلى المجتمع المتلاحم المتكافل روحياً ومادياً .

لقد أوجد النظام الإسلامى ، وسبق الغرب فى ذلك بأربعة عشر قرناً ، نظام تكافل اجتماعى لا مثيل له فى التاريخ الإنسانى ، وكان المجتمع الإسلامى بذلك أول المجتمعات التى تمتعت بتشريع للضمان الاجتماعى المتكامل . وقد تميز هذا النظام بفلسفة خاصة وفريدة ، جعلت من الوسيلة المادية اللازمة لتحقيق التضامن الاجتماعى عبادة لله ، وركناً من أركان الدين ، حتى لا يكون تهاون ولا تقصير أو عبث .

وعندما حدثت النقلة الكبيرة فى المجتمعات الغربية الحديثة نحو الحضارة المعاصرة ، تصاعدت نداءات الفردية واستمرت تتعالى إلى أن صاغ الفلاسفة والمفكرون منها نظرية ومذهباً أمنوا به إلى درجة التقديس ، على الرغم من كل المأسى التى سببها لهم . واستمرت الحكومات تكرر هذا المذهب وتحميه قرابة قرن من الزمان ، تحت شعار الحرية .^(٤٢)

وفى المقابل ، عندما راح الناس «يدخلون فى دين الله أفواجا» ، ومنذ البداية جاء الإسلام ، يناهض الفردية فى كل شيء . ولم تقتصر مظاهر التكافل على المسلمين وإنما شملت أهل الكتاب أيضاً .

وهكذا كانت «دار الإسلام» وطناً واحداً للمسلمين . وفى هذه الفلسفة من الدعوة فإن أبناء الإسلام داخل هذه الدار مجتمع واحد وبنية واحدة ؛ فالمؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً ، والمجتمع الإسلامى جسد واحد ، إذا اشتكى منه عضو تداعت له سائر الأعضاء بالسهر والحمى . وفى هذه الصورة تتكاثر الآيات والأحاديث لتضع صورة متميزة عن التضامن والتكافل فى المجتمع الإسلامى .

لقد انطلق الإسلام فى مجال الجماعة من إرساء مبدأ الإخاء بين المسلمين ، وتعنى هذه المؤاخاة أن يحب الإنسان لأخيه ما يحب لنفسه . ولقد اقترن ذلك الحب بالإيمان وجوداً وعدماً ، فقال عليه الصلاة والسلام «لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه» . وآية ذلك أن للإخاء معنى إنسانياً يوجب على الأخ أن يعطى أخاه ولو لم يأخذ منه . وأساس الإخاء هو الاشتراك فى الإنسانية أولاً ، وفى العقيدة من جهة ثانية والناس جميعاً فروع لأصل واحد ، يناديه ربهم بعبارة «يا بنى آدم» .^(٤٣)

وفى هذا الإطار من الأسس ، لا يجوز للمسلم أن يعيش مستثراً بالخير والنعمة نون أخيه الإنسان : «ما آمن بى من بات شبعان وجاره إلى جنبه وهو يعلم» .

والأخوة ليست فقط فى الدم والنسب ، وإنما هى ممتدة إلى الأخوة فى العقيدة التى تربط المؤمنين برباط روحى ، قال تعالى : «إنما المؤمنون إخوة» .

وما دامت هذه صورة المجتمع المسلم حقاً وحقيقة ، فإن للضعيف حقاً عند القوى ، عندما يصاب أحد بكارثة فى المال أو الجسد . وعلى المقتدر أن يشد من أزره ويأخذ بيده لينهض ويجتاز محنته وحتى يقف على قدميه . (٤٤)

٢٦) ثانياً - الوسيلة المادية للتكافل الاجتماعى فى الإسلام :

ليس الفرد وليد ذاته ، فهو يتكون مادياً واجتماعياً من خلال الجماعة وفى داخلها ، تعطيه وتأخذ منه . ولا قيمة للفرد إذا جرد من الجماعة أو عزل عنها ، وجهوده فى كسب المال تشارك فيها جهود أخرى عديدة لأفراد المجتمع متكاملين . والإنسان - كما هو معلوم - مولود على الفطرة ، ولكن المجتمع يعمل على نمائه وتغذيته بكل مقومات البناء المادى والفكرى والحضارى . وبناء على ذلك فإن للمجتمع أيضاً حقوقاً على الفرد ، وفى ماله بالدرجة الأولى ، وهذه الحقوق تؤخذ منه نصيباً معلوماً لتنفق على مقومات السلامة فى بنية المجتمع ، أو على مستلزمات «الصيانة» للدار الإسلامية .

ولا ريب فى أن معالجة الاختلالات المادية ونتائجها فى حياة الجماعة تشكل واجباً جماعياً يكلف به الأفراد وينظمه وينهض به أولو الأمر ، القائمون على سلطة الدولة .

وبغية إقامة بناء مكين للمجتمع الإسلامى ، ووضع حل حاسم وجذرى لمشكلات الفقر والحاجة ، بل لظواهر العوز والمرض والعجز وغير ذلك ، فرض الله سبحانه الزكاة وسيلة لتحقيق التكافل فى المجتمع الإسلامى . وحتى لا يتهاون المسلمون فى أمر الزكاة ، جعلها الله عبادة وركناً من أركان الإسلام الخمسة .

لقد تمثلت فلسفة الإسلام حول موضوع التكافل الاجتماعى ، فى أنها سمت بالإنفاق المادى فى سبيل الله فجعلته عبادة ، ليست طوعية ، وإنما مفروضة ، وكان هذا بمثابة المؤيد لضمان نفاذ التشريع السماوى فى شأن الزكاة . وجدير بالذكر أنه ليس فى كل الأديان الأخرى مثيل لهذا المبدأ السامى الذى يجعل دفع المال مساعدة للآخرين عبادة لرب العالمين بل وركناً من أركان الإسلام ، وليست إحساناً .

ولم تكن الزكاة هى كل نظام التكافل الاجتماعى الإسلامى وإنما كانت جزءاً

أساسياً منه . كما أنها ارتقت من مرتبة الواجب إلى مرتبة الفرض بالتواكب مع المرحلتين الإسلاميتين : المكية والمدنية . (٤٥)

فلقد حث القرآن كثيراً على البر والإنفاق في سبيل الله ، وكذلك فعلت السنة . قاله سبحانه يقول : « وأنفقوا في سبيل الله ، ولا تلقوا بأيديكم إلى التهلكة ، وأحسنوا إن الله يحب المحسنين » (البقرة - الآية ١٩٥) ، ومثل هذا الإنفاق يتلاقى مع أداء الزكاة في الغرض والهدف . وتتعدد الآيات في هذا المعنى : « ليس البر أن تولوا وجوهكم قبل المشرق والمغرب ، ولكن البر من آمن بالله واليوم الآخر والملائكة والكتاب والنبين ، وآتى المال على حبه ذوى القربى واليتامى والمساكين وابن السبيل ، والسائلين وفى الرقاب وأقام الصلاة وآتى الزكاة ، والموفون بعهدهم إذا عاهدوا ... » (البقرة - ١٧٧) .

ومثل هذا الإنفاق ، كما نوهنا ، يعتبر رديفاً وإضافياً إلى جانب مورد الزكاة ومصارفها . ولا أدل على ذلك من أن الله سبحانه بعد أن عدد جهات الإنفاق في هذه الآية ، أورد الزكاة في آخرها ، بما يعنى التمييز بينهما ، وأن الأول (الإنفاق) لا يقوم مقام الثانية . إن الجمع في هذه الآية بين الزكاة والإنفاق في سبيل الله ، يقطع بأن الإنفاق في سبيل الله فرض على المسلم ، علاوة على الزكاة . وكما هو جلي ، فإن الإنفاق إلزامى في أساسه ، واختيارى في مقداره . ولكن لولى الأمر إذا لمس حاجة المجتمع أن يحدد ما يجب أدائه على المسلمين لمصالح الجماعة . (٤٦)

ويستنتج المؤلفان الأستاذان وهبة وجمجوم في كتابهما المشار إليه ، أنه يتضح من الآيات المكية أن الزكاة بعد ظهور الإسلام ، أصبحت حقاً للفقير والمساكين ، وغدت واجباً على الغنى القادر ، وليست هبة أو منة ولا تفضلاً منه ، بل هى حق معلوم بتقدير مؤديها أنفسهم ، ولم يحدد مقدارها إلا فى العهد المدنى .

ثم يقولان : « يستبين من ذلك أن الزكاة فى العهد المكى كانت مطلقة من الحدود والقيود ومن النصاب والمقدار والمصارف المحددة وغيرها ، مما تقرر فيما بعد فى العهد المدنى ، وإنما كان أمرها موكولاً إلى الأفراد يؤدون حسب أريحيتهم فى العطاء وذلك لأن المسلمين وقتئذ كانوا يبذلون أنفسهم وأموالهم فى سبيل نصره الدين ... والحقيقة أن أصل الزكاة كان واجباً بمكة المكرمة ، قال تعالى : « والذين هم للزكاة فاعلون » . (٤٧) غير أن الزكاة ذات النصاب والمقادير الخاصة والمصارف المحدودة إنما فرضت بالمدينة المنورة فى السنة الثانية من الهجرة » . (٤٨)

وبعد الهجرة إلى المدينة ، قويت شوكة المسلمين وصار لهم كيان وسلطة وأرض ، خلافاً لما كانوا عليه أول الإسلام في مكة ، عندما هجروا ديارهم وأموالهم وهاجروا منها . وفى هذا العهد المدنى أصبحت الزكاة إلزامية تعتمد على القوة والسلطان ، بعد أن كانت فى مكة فى صورة وصايا توجيهية متروكة للضمير والإيمان ، ثم حدد القرآن والسنة الكريمة فى المدينة الأموال التى تجب فيها الزكاة ، ومقاديرها وشروطها ونصابها ومصارفها . ولقد حرص الإسلام بقرآنه وسنته على تحديد مصارف الزكاة وتعيين إدارتها وبيان مطارحها من المال .

فبالنسبة لمصارف الزكاة ، أى تعيين المستفيدين منها ، قال الله تعالى : «إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة قلوبهم وفى الرقاب والغارمين وفى سبيل الله وابن السبيل فريضة من الله والله عليم حكيم» (التوبة ٦٠) .

وبفحص الأخطار التسعة التى نصت عليها الاتفاقية رقم (١٠٢) التى تبنتها منظمة العمل الدولية ، واعتبرتها واجباً على الدول فى تأمين رعاياها منها ، وبفحص ما جاءت به الآية الكريمة فى مصارف الزكاة ، يظهر القول باستيعاب هذه لتلك ، بل والتفوق عليها بالسعة والشمول . ولقد وضع الفقه الإسلامى ضوابط ومعايير تفسيرية واسعة لمصارف الزكاة فى الإسلام ، نون الخروج على الأصل بتعيين المستحقين حصراً «فريضة من الله» .

أما بالنسبة لإدارة الزكاة فى الجباية والصرف ، فهى شأن من شؤون السلطة تتولى أمرها وتنظيمها على اعتبار أنها من النظام العام . ولا يجوز بالتالى تركها إلى عمل الأفراد ومبادراتهم ؛ فالسلطة تتولى من جانبها كل الإجراءات لحصر المكلفين والقيام بالتحصيل ، وملاحقة المقصرين . (٤٩)

ثم إنها تقوم بتعيين وحصر المستحقين وتحديد احتياجاتهم بناء على أسس واقعية ومعقولة . إن فى عبارة «العاملين عليها» دلالة أكيدة على وجوب قيام مثل هذه الإدارة من العاملين على الزكاة جباية وصرفاً وما إلى ذلك . وهى أشبه بما يسمى اليوم بإدارة الضمان الاجتماعى ، بلغة العصر فى هذا الموضوع . وبناء على ذلك فإنها جباية قسرية تنبثق عن سلطة عامة .

وفيما يتعلق بمطارح الزكاة فإنها مفروضة في الأموال مهما تنوعت ، وهي حق معلوم واجب على كل الأموال النامية المَفْلَّة أو التي يمكن أن تنمو ولو عطلها صاحبها وقد اتفق الفقهاء على عدم وجوبها في آلات الحرفيين ، وكتب العلم ، وأثاث المنزل ، وبواب الركوب ، وبور السكن . وهي واجبة في رأس المال المتداول فقط دون رأس المال الثابت كالآلات والعقارات . (٥٠)

وخلاصة القول فيما تقدم ، أن الزكاة كانت أول تشريع عرفته الإنسانية في سبيل ضمان اجتماعي متكامل لكل الفئات من المحتاجين . وينظرة موضوعية نرى أن نظام التكافل الاجتماعي الإسلامي يقوم على تحديد واضح للعلاقة بين الفرد والجماعة ، ومن ثم إيجاد الوسيلة المادية لتحقيق هذا التكافل . ولا يجوز التوقف عن أداء الزكاة لأنها أداء مستمر ومؤيد للالتزام به هو ربطها بالعبادة . وهذا يعني أن العبادة تكون ناقصة لو نهض المسلم بأربع فرائض وامتنع عن الزكاة .

ونضيف إلى ما تقدم قولنا بأنه إذا كانت بعض المجتمعات الإسلامية قد أوجدت إلى جانب الزكاة ، كفريضة من الله ، نظام التأمينات الاجتماعية ، فإن ذلك لا يتعارض مع أحكام الفريضة بل يتماشى معها . وأما وجود نظام للتأمينات الاجتماعية على وجه الانفراد من دون الزكاة في دولة ما ، فإنه لا يحقق الفريضة ولا يقوم مقامها بديلاً ، لأن نظام التأمينات كنظام وضعى يمكن أن يشكل جزءاً من نظرية الضمان الاجتماعي الإسلامية ، ولكنه لا يرقى بحال من الأحوال إلى مرتبة استيعابها ، نظراً للاعتبارات الكثيرة التي تحدثنا عنها .

ونظام الضمان الاجتماعي المعمول به في المملكة العربية السعودية ، يشكل نموذجاً معبراً عن الضمان الاجتماعي في الإسلام . ولعل الحاجة تبدو بارزة هنا لإعطاء فكرة موجزة عن هذا الجانب من الضمان الاجتماعي في المملكة باعتبار أن نظامه مبني على أحكام الشريعة الإسلامية ، وأنه يجسد جانباً منها . ولا يغرب عن البال مدى الفائدة الموضوعية والعلمية التي تكمن في إبراز بعض أحكام ذلك النظام النموذجي الذي يعطى ميداناً واسعاً في مجال الضمان الاجتماعي العام .

٢٧ ثالثاً - الطابع الإسلامى لنظام الضمان الاجتماعى السعودى وخصائصه :

تتميز المملكة العربية السعودية عن كثير من دول العالم ، وذلك من حيث إنها عملت على إيجاد نظام ضمان اجتماعى شامل باعتماد تشريعين متكاملين ومستقلين فى الوقت نفسه : الأول منهما ويسمى «نظام الضمان الاجتماعى» ، قد صدر بالمرسوم الملكى رقم (١٩) بتاريخ ١٨/٢/١٣٨٢هـ^(٥١) . وأما الثانى فهو «نظام التأمينات الاجتماعية» ، وقد صدر بالمرسوم الملكى رقم (٢٢) بتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ .

ويمكن القول إن المملكة قد تبنت بهذين النظامين أسلوب الجمع بين التأمين الاجتماعى ، والمساعدة الاجتماعية . ويساير هذا الاتجاه الجهود التى تبذلها الدول المتقدمة منذ نصف قرن لتوحيد وتوسيع النظم المتعلقة بالضمان الاجتماعى . ويعتبر النظام الأمريكى لعام ١٩٣٥م من أوائل النظم الحديثة الموحدة والشاملة فى هذا المجال^(٥٢) . فلقد تميز هذا النظام بكونه يجمع فى أحكامه بين التأمين الاجتماعى للعمال وبين تقديم المساعدات الاجتماعية لغيرهم من الفئات المحتاجة .^(٥٣)

وتنفرد المملكة العربية السعودية من بين دول العالم كافة بخصوصية نظامها للضمان الاجتماعى ؛ فهو مستمد من أحكام الشريعة الإسلامية ، ويمثل نظرية مستقلة ، أو مذهباً متميزاً يضاف فى أسسه أرقى نظريات الضمان الاجتماعى فى أى بلد كان . وفى تقديرنا أن هذا النظام ، إذا ما أحكم العمل به وفق الأسس الشرعية فى الزكاة ، وتبعاً لروح التكافل فى الإسلام ، يمكن أن يكون خير أسلوب للقضاء على الحاجة والعوز واستئصال الفقر من المملكة . ولا نعتقد أننا نبالغ فى هذا القول ، لأن النظام المذكور ينطوى على أساليب مختلفة من حيث مصادر التمويل ، وجهاز الإدارة ، ونطاق التطبيق وأساليب العمل ومعايير الخضوع . كما أن الاستفادة منه تتراوح بين تقديم المساعدات الاجتماعية النقدية والعينية وبين توفير فرص العمل والتأهيل المهنى وإقامة دور للرعاية الاجتماعية .

ويلاحظ أنه لم يرد فى نظام الضمان الاجتماعى السعودى تعريف خاص ومباشر لتحديد المقصود به ، ولكن استقراء المذكرة الإيضاحية لهذا النظام ، مع المقدمة التى أرفقت به ، يمكن أن يبسط أمامنا المفهوم العام له . وتشير المذكرة الإيضاحية فى

بدايتها إلى أن «رعاية الدولة لمواطنيها وتأمينها إياهم ضد العوز والحاجة هو من أولى الواجبات على الدولة». وتستمد المذكرة المشار إليها روح هذا النظام وبنيته من منطق إسلامي ، مشيرة إلى ما تضمنه القرآن الكريم من آيات كثيرة تحض على إضعام المسكين ، وتجعل في المال حقاً معلوماً للسائل والمحروم .

وباعتبار أن الأساس الفكري لهذا الضمان الاجتماعي إسلامي . فذلك يعنى بالضرورة مد الرعاية الاجتماعية في المملكة إلى نطاق واسع يضاهي في شموله أحدث نظم ومفاهيم التكافل الاجتماعي في الدول المتقدمة . وتؤكد الدراسة المقارنة لمفاهيم الضمان الاجتماعي هذه المقولة : ففي مشروع الضمان الاجتماعي البريطاني لعام ١٩٤٢م الذي وضعه (اللورد بيفرديج) عرف هذا الضمان بأنه «تأمين دخل معين يحل محل الكسب عندما ينقطع بسبب البطالة أو المرض أو الشيخوخة أو الوفاة ، وتأمين دخل معين يقوم بتغطية النفقات الاستثنائية التي تنجم عن الزواج والولادة والوفاة ، على أن يكون ذلك مقروناً بالعمل على إنهاء حالة انقطاع الكسب بأسرع وقت ممكن» .^(٥٤)

وكذلك ورد تحديد مفهوم الضمان الاجتماعي في تقرير لمنظمة الأمم المتحدة وضع بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عام ١٩٥٥م ، بأنه فكرة تشمل التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية والخدمات العامة .^(٥٥)

ومن المفيد أن نورد هنا أيضاً ما يقوله د . صادق مهدي السعيد حول هذا الموضوع من أن الضمان الاجتماعي بمعناه الشامل والعام «هو نظام اقتصادي اجتماعي سياسي يتعهد فيه المجتمع عن طريق الدولة للأفراد بحمايتهم وقائياً وعلاجياً ضد آفات الجهل والمرض والفقر ، بأن يقدم لهم عند الاقتضاء وبشروط معينة الخدمات والإعانات الثقافية والعلمية والصحية والطبية والاقتصادية والمعاشية ، ليضمن لهم بها دائماً القدرة الجسمية العقلية والعملية على الإبداع والإنتاج بمستويات رفيعة حتى يحصلوا جميعاً هم بأنفسهم بالدرجة الأولى على إشباع حاجاتهم المختلفة في مجالات النشاط الاقتصادي والعيش براحة واطمئنان ، وحتى يضمنوا بذلك للمجتمع كله حياة صحية وثقافية وعلمية واقتصادية سعيدة مرفهة ، وعندئذ تستطيع الدولة المكونة منهم معاونة غير القادرين على العمل لأسباب خارجة عن الإرادة ، كالصغر والكبر والعجز والمرض ، فتمدهم بالمساعدات الاجتماعية اللائقة في أوقات العوارض والكوارث

والحاجات . وتوجد الآن لتحقيق الضمان الاجتماعى وسيلتان مشهورتان هما : التأمين الاجتماعى ، والمساعدة الاجتماعية» (٥٦) .

إن هذه المفهومات تقدم لنا معنى موسعاً وشمولياً يصور دلالة عبارة الضمان الاجتماعى . وأما تعريفه من ناحية الاستخدام الحقيقى أو القانونى فهو «حق كل مواطن فى كفالة الدولة له ولن يعول برعايتهم عند الحاجة» . (٥٧)

ومقدار الكفالة ومعيار الحاجة أمران منوطان بالنصوص النافذة فى كل دولة ، بحسب ما يرد فى تشريعها تعبيراً عن سياستها وانسجاماً مع ظروفها فى هذا المجال . وبالنسبة للمنظم السعودى ، يلاحظ عليه أنه أطلق عبارة الكل على الجزء عندما خصص نظام الضمان الاجتماعى لرعاية فئة معينة فحسب . والأصل أن عبارة «الضمان الاجتماعى» تشمل كل أنواع الرعاية والتدابير المقررة لها (تقاعد ، تأمينات اجتماعية ، معاشات ، مساعدات ، خدمات اجتماعية ... الخ) .

إن استقصاء مفهومات التكافل فى نظام الضمان الاجتماعى السعودى يوضح بشكل جلى شموله لمعظمها بالنسبة للفئة الاجتماعية المخاطبة بأحكام ذلك النظام . ويمكن استجلاء هذه الحقيقة من المقدمة التى أرفقت بالمرسوم الملكى نفسه . (٥٨) وقد ورد فيها أن ذلك النظام مستمد من الدين الإسلامى ، ومن التراث الحضارى ، وأنه يتضمن جانبين أساسيين . هما :

الجانب الأول وهو ينظم صرف الزكاة ، وذلك بتخصيص معاشات دورية لغير القادرين على العمل من الفقراء والفقيرات ككبار السن العجزة والأيتام والأرامل والمطلقات والفتيات اللاتى لا عائل لهن . وكذلك تخصيص مساعدات وقتية للعاطلين أو المرضى من الفقراء ، على أن توقف المساعدة عندما يتم شفاء أو تشغيل الفقير . ويلزم النظام الدولة بمنح المعاشات والمساعدات لهذه الفئات من الفقراء دون المساس بكرامة المحتاج أو الحط من قدره .

أما الجانب الثانى من النظام ، فإنه يقوم على تأهيل القادرين على العمل من الفقراء للعمل فى صناعات يدوية منتشرة فى مختلف المناطق من المملكة ، وذلك فى أقسام مهنية تلحق بمكاتب الضمان الاجتماعى . والغاية من ذلك هى مساعدتهم للاعتماد على النفس ، وتحويلهم من معولين إلى عائلين يساهمون فى تدعيم الاقتصاد

الوطنى ، وزيادة الدخل العام للدولة بعد تحويلهم إلى منتجين . وقد نوهت المقدمة المذكورة بأن هذا النظام يشكل بداية لنظام شامل تقدم فيه الخدمات الاجتماعية والطبية والاقتصادية لكل أبناء الشعب .

ويمكن تحديد المبادئ التى بنى عليها نظام الضمان الاجتماعى السعودى باستخلاصها من النظام نفسه ، ومن خلال مرثيات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فى هذا المجال ، وهى تتجسد بما يلى :

١ - إن الفرد جزء من المجتمع ، ويجب على هذا الأخير أن يصون أجزائه بما ينبغى عند الحاجة .

٢ - إن سلامة المجتمع وقوته تكمن فى قوة وسلامة أفراده . ويجب على المجتمع أن يوفر فرص العمل المناسب للذين يبحثون عنه ، وأما الذين عجزوا عن العمل فلا يجوز تركهم يواجهون ظروف عجزهم منفردين .

٣ - إن المساعدات والإعانات المادية التى تقدم للمحتاجين إنما هى حق الفرد على الجماعة ، وليست تفضلاً منها عليه .

٤ - يقدم الضمان الاجتماعى حداً أدنى من الدخل للفرد المستحق يضمن له بموجبه حدود الكفاية للحياة أخذاً فى الحسبان أعباء الأسرة .

■ - إن هذا الضمان يسعى أيضاً إلى تأهيل العاجزين مهنيًا فى حدود طاقاتهم وقدراتهم . وبذلك يعتمدون على أنفسهم قدر الإمكان ويتحررون إلى الحدود الممكنة بدلاً من أن يكونوا عالة على المجتمع .

٦ - إن الدولة مسؤولة عن رعاية المجتمع وتنظيم شؤونه ، وهى التى تتولى بالتشريع وبالتنظيم وضع الأساليب الخاصة بهذه الرعاية التى أصبحت حقاً للفرد فى مواجهة الدولة .

٢٨) وابعاً - أساليب الرعاية للمستحقين :

لم يعتمد نظام الضمان الاجتماعى فى المملكة أسلوباً واحداً لرعاية المحتاجين ، وإنما اعتمد مناهج متعددة لذلك ، أخذاً فى الاعتبار تعدد الحالات وتنوعها على مساحة الواقع الاجتماعى . وبناء على ذلك ، فإن أساليب الضمان المتبعة حالياً هى :

١ - إعطاء معاشات دورية ومنتظمة للأيتام ، وللعاجزين كلياً عن العمل ، وكذلك للنساء اللاتي لا عائل لهن . وتؤدي هذه المعاشات للذين يستوفون شروط الحصول عليها ، ووفقاً لمعايير نتحدث عنها في موضع آخر من البحث .

٢ - دفع مساعدات نقدية أو عينية إلى الأفراد أو الأسر في حالات معينة وبشروط محددة . ولا تأخذ هذه المساعدات صفة الدورية ، وإنما تكون مؤقتة وظرفية ، تستجيب لحالة عارضة . (٥٩)

٣ - قيام الضمان الاجتماعي في المملكة ، عند اللزوم ، بتدريب أفراد الأسرة المستفيدة من الضمان وتشغيلهم في أعمال مهنية . ويتجسد ذلك عملياً في إفساح المجال لكل شخص لديه الاستعداد والرغبة لتدريبه على حرفة معينة وتمهينه بها ليمارسها بحسب مهاراته وميوله . وغنى عن الشرح أن عملية التمهين هذه تهين المستفيدين منها للاستقلال التدريجي عن رعاية الضمان الاجتماعي حتى لا يظلوا عالة عليه لمدة طويلة ، فضلاً عن أن تأهيلهم مهنيًا هو الضمان الأمثل لهم . (٦٠)

٤ - إقامة دور ومراكز للرعاية الاجتماعية . والواقع أن مصلحة الضمان الاجتماعي كثيراً ما يتحتم عليها إنشاء مقرات للرعاية الاجتماعية تستقبل فيها أفراداً لهم ظروفهم الخاصة من حيث انعدام العائل أو العجز مثلاً . ففي حالات كهذه يتم إلحاق المحتاجين إلى رعاية خاصة بتلك المراكز التي توفر لهم الإيواء ووسائل العناية والخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية . (٦١)

٥ - ومن المهام الكبيرة التي تنهض بها مصلحة الضمان الاجتماعي ، أنها تسعى إلى تغيير ظروف المحتاجين لمساعدتهم ، وتعمل على توفير العمل المناسب لهم كلما كان ذلك ممكناً . وهي تستهدف بهذا الأسلوب الانتقال بالمستحقين من مجرد أناس معولن إلى أشخاص يمارسون فعاليات مثمرة ، في حدود قدراتهم بغية اعتمادهم على أنفسهم .

ومن أجل ذلك تنطوي سياسة الضمان الاجتماعي على جانب توجيهي لقدرات المستفيدين لكي يمارسوا أعمالاً تناسب إمكاناتهم . ويتم التنسيق في هذا المجال مع مكاتب العمل التي تقوم بدراسة إمكانات التشغيل في القطاعين الخاص والعام .

وقد اتجهت وكالة الضمان الاجتماعي أيضاً نحو مساعدة المحتاجين على إقامة

مشروعات إنتاجية يعملون فيها ويعيشون من دخلها . ويقوم خبراء الوكالة بدراسة هذه المشروعات وتقدير تكاليفها التى تغطى من قبل صندوق الضمان ، ومن ثم تسلمها جاهزة إلى المحتاج الذى تقررت إفادته منها ، ليمارس نشاطه فيها وليستدر منها مورداً يعيش منه . (٦٧)

وتجدر الإشارة إلى أن الأسلوب المتبع فى هذه الحالة ، يفرض على الباحث الاجتماعى فى مكتب العمل ، بالمنطقة التى يعيش فيها المستفيد ، القيام بدراسة شاملة للمشروع واحتمالات نجاحه ، آخذاً فى الاعتبار طاقة المستفيدين منه وإمكاناتهم العملية ، ويستمر الباحث المذكور فى الإشراف على المشروع حتى بعد قيامه . وعليه أن يشترك مع المستفيد اشتراكاً فعلياً فى كل ما يتصل بالتنفيذ من حيث اختيار المكان المناسب ، وشراء اللوازم ، وتقديم الخبرة والإرشادات والقيام بالمتابعة حتى يطمئن إلى نجاح العمل وانطلاقه . ويتبع ذلك إجراء زيارات فى خلال فترات متقاربة للمستفيد ومراجعة حساباته ، والتعرف على مشكلاته والسعى إلى تذليلها . ويتعبير آخر فإنه يجرى بذلك نوعاً من الرقابة للتأكد من أن رأسمال المشروع لا يستخدم فى غير نطاق الهدف الذى رصد من أجله .

٢٩ - خامساً - الفئات المشمولة بالضمان الاجتماعى :

إن تحديد الفئات الاجتماعية التى يمكن أن يشملها نظام الضمان الاجتماعى يقتضى التمييز بين فئتين من المستفيدين ، وهما : المستحقون لمعاش دورى ، ومستحقو المساعدات الظرفية . وسنبين فيما يلى الأحكام الخاصة بكل من هاتين الفئتين :

٣٠ - ١ - مستحقو المعاشات :

حددت المادة الأولى من نظام الضمان موضوع البحث ثلاث فئات من الأشخاص الذين لهم الحق فى تقاضى مرتبات نورية من الضمان الاجتماعى ، عند استيفائهم للشروط والإجراءات المنصوص عليها نظاماً . وهذه الفئات هى :

- أ - اليتامى ومن فى حكمهم . ويعتبر مجهول الأب أو مفقوده فى حكم اليتيم .
- ب - العاجزون عن العمل عجزاً كلياً ، سواء بسبب الشيخوخة ، أو لغير ذلك من الأسباب الصحية .

ج - المرأة التي لا عائل لها .

وثمة شرط عام لاستفادة هؤلاء من معاش الضمان ، وهو ألا يكون لأي منهم مورد يزيد مقداره على المعاش المستحق . وأما الشروط الخاصة بكل فئة ، فضلاً عن الشرط السابق ذكره ، فهي كما يلي :

(٢١) - اليتامى :

أ - تقديم صك شرعى يثبت وفاة الوالدين ، أو وفاة الوالد وزوج الأم ، أو أن الوالد مفقود ، أو مجهول الإقامة .

ب - شهادة ميلاد تثبت أن اليتيم لم يتجاوز الثامنة عشرة من العمر .

ج - تقديم وثيقة التحاق اليتيم بإحدى المدارس ، إذا كان قد بلغ سن التعليم .

(٢٢) - العجزة :

أ - أن يكون عمر طالب المعاش ستين سنة فأكثر (بالنسبة لعجزة الشيخوخة) .

ب - أن يثبت الفحص لدى جهة طبية حكومية أن طالب المعاش عاجز كلياً عن العمل بسبب الشيخوخة .

ج - العاجزون كلياً عن العمل ، لأسباب صحية ، يكتفى منهم بشهادة طبية حكومية تثبت هذا العجز ، بصرف النظر عن العمر .

(٢٣) - المرأة :

أ - عدم وجود عائل لها .

ب - أن يكون عمرها قد تجاوز الثامنة عشرة .

ج - صك رسمى يثبت الترميل أو الطلاق أو أنه لم يسبق لها الزواج .

(٢٤) ٢ - مستحقو المساعدات :

ذكرت المادة السابعة عشرة من نظام الضمان الاجتماعى الفئات التى تستحق المساعدات الاجتماعية ، وهى التى لا ينطبق عليها نظام المعاشات ، وذلك عند تعرضها

لظروف معينة . والحالات التي ذكرت في هذه المادة ليست على سبيل الحصر لأنها أعطت وزير العمل سلطة تقديرية في هذا المجال . ووفقاً لما هو معمول به حالياً ، فإن الفئات التي تستفيد من المساعدات الاجتماعية هي :

(٣٥) - المصابون بعجز جزئي :

ويقصد بذلك العجز الذي يمنع طالب المساعدة من الكسب مدة تزيد على ثلاثة أشهر متتالية . ومثاله العجز الناشئ عن الأمراض والعمليات الجراحية ، وما إلى ذلك . ويشترط في طالب الاستفادة أن يكون عمره ثمانية عشر عاماً فأكثر ، وألا يكون منتفعا بأنظمة أخرى ، ويضاف إلى ذلك كونه ذا عمل قبل العجز أو المرض . وبطبيعة الحال فإن عليه تقديم تقرير طبي حكومي يثبت العجز عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أشهر . وتبلغ قيمة المساعدة في هذه الحالة ما يدفع عادة للعاجز كلياً عن العمل ، ولكن خلال فترة المرض أو العجز الجزئي فحسب^(٦٣) . ويؤخذ في الحساب عدد أفراد الأسرة ، وفق أحكام المادة الثامنة من نظام الضمان .

(٣٦) - أسر السجناء :

يقدم الضمان الاجتماعي المساعدة للأسرة التي نكبت بسجن عائلها ، وذلك طيلة مدة وجوده في السجن . ولكن يشترط من أجل الحصول على المساعدة أن يكون العائل السجين ذا عمل يكتسب منه قبل سجنه . ويجب على الأسرة أن تقدم طلباً مرفقاً بالوثائق اللازمة التي تثبت السجن وتبين عدد أفراد الأسرة . وتكون المساعدة هنا مساوية لما يعطى للمرأة التي لا عائل لها ، أو الأيتام ، حسب تعداد الأسرة .^(٦٤)

(٣٧) - المصابون بكوارج أو نكبات فورية :

يتمثل ذلك في حالات الحريق وانهدام البيوت وهلاك المواشي والمزروعات وما ينجم عن ذلك من أضرار كبيرة تلحق بأصحابها ، ولقد راعى نظام الضمان الاجتماعي مثل هذه الحالات وقرر مساعدة المصابين للتخفيف عنهم جزئياً . وفي الوقت نفسه ، وضعت القواعد الوزارية التكميلية شروطاً للاستفادة من هذه المساعدات . ونشير في هذا الصدد إلى وجوب تحرير محضر رسمي بالحادث وقيام لجنة بتقدير الخسائر ، ثم يقدم الضمان الاجتماعي المساعدة في الحدود المقررة .^(٦٥)

٢٨ - الأسرة التي يهجرها عائلاً :

ويشمل الضمان في هذه الحالة كلاً من :

١ - المهجورة التي تثبت أن زوجها هجرها لمدة سنتين فأكثر . وتكون المساعدة في هذه الحالة سنوية وتستمر حتى رجوع الزوج ، وتعامل المهجورة على هذا النحو معاملة المرأة التي لا عائل لها وفق المادة التاسعة من نظام الضمان الاجتماعي .

٢ - الأولاد الذين لم يتجاوزوا الثامنة عشرة من العمر ، ولا يعيشون مع والديهم ، وتكون إقامة والديهم مجهولة . فإذا استمر الغياب أكثر من ستة أشهر استحق الأولاد المساعدة التي تعطى لهم على أربع دفعات في السنة ، وذلك لحين عودة الأب أو بلوغ الأولاد سن الرشد ، وبعبارة أخرى فإن الأولاد يعاملون معاملة الأيتام ، ووفق ما جاء في المادة السابعة من النظام .

٣ - المطلقة التي لم تبرئ زوجها من النفقة الشرعية ، وقد ترك لها الأولاد ، ولا تعرف إقامته . فإذا مضى على الغياب أكثر من ستة أشهر استحققت المساعدة ، وتعامل في هذه الحالة معاملة المرأة التي لا عائل لها ، ويصرف معاش لها ومساعدة لأولادها بحسب المادة التاسعة من النظام .^(٦٦)

٢٩ - المساعدات العاجلة :

وتصرف في حالات خاصة بناء على ضرورات معينة يعود تقديرها إلى وزير العمل . وتتراوح هذه المساعدة بين ألف وخمسة عشر ألف ريال ، وتصرف دفعة واحدة .

٤٠ - مساعدات للنساء السعوديات المتزوجات من أجانب :

ويشترط فيها إقامة المستفيدة في المملكة ، وأن يكون زوجها قد توفي أو عجز كلياً عن العمل ، أو أبعد عن البلاد . وتعامل المستفيدة هنا معاملة المرأة التي لا عائل لها ، وتعطى مساعدة دورية على شكل معاش .

٤٩) مادياً - بيان إحصائي عن تطور ميزانية ونفقات الضمان الاجتماعي :

يبين الجدول التالي واقع تطور الإنفاق في مجال الضمان الاجتماعي ، وعدد المستفيدين ، وذلك منذ إنشائه حتى عام ١٤٠١/١٤٠٢ هـ . ويلاحظ الفارق الكبير بين ميزانية السنة الأولى والميزانية الأخيرة المذكورة في هذا الجدول . (٦٧)

العام المالي	المعاشات المصروفة	عدد المستفيدين	المساعدات الموزعة	عدد المستفيدين
١٣٨٢/١٣٨٢ هـ	١٦,٦٣٤,٠٠٠	٧٧٤١٢	١٢٧,٢٠٠	١٤٤٥
١٣٨٤/١٣٨٢ هـ	٢٣,٠٧٩,٥٠٠	١٠٩٤٣٩	٦٦٤,٤٠٠	٣٥٤٤
١٣٨٥/١٣٨٤ هـ	٢٣,٣٠٢,١٠٠	١١٠٥٧٩	١,١٥٧,٥٠٠	٤٩٧٢
١٣٨٦/١٣٨٥ هـ	٢٣,٣٤٤,٦٠٠	١١٠٧٩٢	٧٠١,٨٠٠	٣٣٨٦
١٣٨٧/١٣٨٦ هـ	٣١,٣٦٧,٤٠٠	١٤٦٨١٠	١,٧٩٩,٣٠٠	٨٣٣٤
١٣٨٨/١٣٨٧ هـ	٣٣,٨٤٢,٢٠٠	١٥٨٢٠٣	١,٧٥٠,٨٠٠	٧٠٢٣
١٣٨٩/١٣٨٨ هـ	٣٦,٣٨٩,٧٠٠	١٧١٢٧٧	٢,٣٧٨,٢٠٠	١٢٧٤٣
١٣٩٠/١٣٨٩ هـ	٣٩,٢٣٦,٠٠٠	١٨٧٢٧٨	٢,٣١٨,٩٠٠	١١١٤٨
١٣٩١/١٣٩٠ هـ	٤٧,٥٦٧,٠٠٠	٢٢٥٦٤٢	٢,٢٨٣,٦٠٠	١٠١٨٢
١٣٩٢/١٣٩١ هـ	٥٨,٣٩٠,٣٠٠	٢٧٤٨٣١	٢,٢٦٧,٤٠٠	١٢٢٧٨
١٣٩٣/١٣٩٢ هـ	٦٨,٣٨٧,٣٠٠	٣٢١٩٢٠	٣,٨٠٥,٩٠٠	٢٠٠٩٨
١٣٩٤/١٣٩٣ هـ	١٤٣,١٠٩,٩٠٠	٣٢٧٤٠٨	٥,٢٤٠,٣٠٠	٢٦١٤٩
١٣٩٥/١٣٩٤ هـ	٣٤٩,٠١٦,٩٠٠	٤٢٧١٤٦	٨,٥٢٩,٥٠٠	١٦٤٨٠
١٣٩٦/١٣٩٥ هـ	٤٤٢,١٤٠,٠٠٠	٥٣١٣٣٨	٥٣,٨٥٢,٩٠٠	٦٤٢٨٧
١٣٩٧/١٣٩٦ هـ	٦٢٥,٠٦٤,٢٠٠	٦١٢٥٥٨	٦٢,٢٢٨,٦٠٠	٦٩٦٥٧
١٣٩٨/١٣٩٧ هـ	٨٥٤,٩٩٤,٥٠٠	٦٥٧٧١٢	٧٥,٣٦٣,٣٠٠	٧٧٢١٩
١٣٩٩/١٣٩٨ هـ	٩٢٤,٣٤٩,٩٠٠	٧٢٢٩٢٤	١٢٥,٨٣٩,٦٠٠	١٠٢٧٦٥
١٤٠٠/١٣٩٩ هـ	٩٣١,١١٨,٧٠٠	٧٢٧٨٤١	١٢٢,٧٢٣,٤٠٠	١٢٣٤٦٦
١٤٠١/١٤٠٠ هـ	٩٦٩,٥٥٤,٨٠٠	٧٥٦٧٩٦	٩٠,٧٢٨,٤٠٠	٨٧٠٠٨
١٤٠٢/١٤٠١ هـ	١,٠٠٠,٠٠٠,٠٠٠		١٠٠,٠٠٠,٠٠٠	

ومن الجدير بالذكر أن ميزانية عام ١٤٠١/١٤٠٢ هـ قد زيدت بنسبة (٤٠٪) فأصبحت في مجموعها (١٥٤٠) مليون ريال . ويبدو أن الميزانية قد استقرت على هذا النحو حتى العام المالي ١٤٠٥/١٤٠٦^(٦٨) ولكنها ارتفعت إلى (١٥٧٦) مليون ريال في ميزانية عام ١٤١٠ هـ ، طبقاً لما ورد في وثائق وكالة الوزارة لشؤون الضمان الاجتماعي .

٤٢) سابقاً - تمويل الضمان الاجتماعي في المملكة :

عندما صدر نظام الضمان الاجتماعي بالمرسوم الملكي رقم (١٩) وتاريخ ١٣٨٢/٣/١٨ هـ ، صدر معه في التاريخ ذاته المرسوم الملكي رقم (١٨) الخاص بمؤسسة الضمان الاجتماعي . وقد حددت المادة الثالثة من هذا المرسوم الأخير مصادر تمويل الضمان الاجتماعي وحصرتها في الموارد التالية :

أ - كل ما يجبي من الزكاة ، على أن تقوم الجهات المختصة بالجباية بتوريد كل ما تجبيه إلى مؤسسة الضمان .

ب - الأموال التي تخصص من الخزانة العامة للدولة .

ج - التبرعات والهبات التي تقبلها المؤسسة .

د - الدخول الناتجة عن سائر الأموال الواقعة تحت إدارة المؤسسة .

غير أن مؤسسة الضمان الاجتماعي ألغيت بالمرسوم الملكي رقم (٣٢) وتاريخ ١٣٨٥/١٠/٢٠ هـ . وبموجبه عهد بصلاحياتها ومسؤولياتها إلى مصلحة الضمان الاجتماعي التي كان قد نظمها المرسوم الملكي رقم (١٩) وتاريخ ١٣٨٢/٣/١٨ هـ ، والذي استمر العمل به حتى العام ١٣٩٦ هـ ، حيث أنشئت وكالة وزارة العمل لشؤون الضمان الاجتماعي ، وفي ١٤٠٩/١١/٧ هـ صدر الأمر السامي رقم (٢٠٧٥/م) باعتماد الهيكل التنظيمي لهذه الوكالة . وقد ظلت موارد التمويل المحددة في المرسوم (١٨) آنف الذكر على ما هي عليه بالنسبة لأموال الضمان الاجتماعي السالف ذكرها .

وقد حدد المرسوم الملكي رقم (٨٦٣٤) وتاريخ ١٣٧٠/٦/٢٩ هـ إجراءات وقواعد جباية أموال الزكاة . ويمقتضى المادة الثامنة منه ، يترتب على من تجب عليه الزكاة من الأفراد والشركات أن يقدم في الشهر الأول من كل سنة إلى مأموري المالية المختصين بتحصيل الزكاة (في مصلحة الزكاة والدخل) بياناً يحتوى على مقدار قيمة ما يملكه

من الأموال والبضائع والممتلكات والمقتنيات النقدية وما يربحه منها ، وكل ما تجب فيه الزكاة ، وتحديد مقدار الزكاة الواجبة شرعاً .

ويقوم الموظف المكلف بتحقيق وتحصيل الزكاة بتدقيق البيانات المقدمة من الأفراد والشركات والمكلفين ، ويحق له تدقيق دفاتر وقيود المكلفين عند الاقتضاء . وبعد التوثق من البيانات يبلغ المكلف بمقدار ما يجب عليه أدائه أصولاً ، (المادة ٩ من نظام فريضة الزكاة) .

وهكذا نرى أن أهم عناصر تمويل الضمان الاجتماعي المتمثل في الزكاة ، تتم جبايته من قبل مصلحة الزكاة والدخل ، ليودع في حساب خاص في الخزينة العامة كجزء من ميزانية الضمان الاجتماعي .

ويتضح من مجمل ما قدمناه في هذا البحث أن ما أقره الإسلام من نظام تكافل اجتماعي عماده الزكاة ، قد تخطى بكثير ، ومنذ أربعة عشر قرناً ، ما اعتمدته الدول الحديثة في عصرنا .

المواش

- (١) إنها قروض بلا فائدة ، كما تقضى بذلك الشريعة الإسلامية السمحة التي تطبق في المملكة العربية السعودية .
- (٢) مكتب العمل الدولي ، الضمان الاجتماعي ، البرنامج الدراسي للعمال . من منشورات مكتب العمل الدولي في جنيف لعام ١٩٥٧ - مطابع دار الكتاب العربي بمصر ، ص ١٤ وما بعدها . وانظر كذلك :
- Eveline M. Burns Social Security and Public Policy , Published by the : Mc Graw-Hill Book Company , Inc., 1956.
- وهو مترجم إلى العربية في لبنان عام ١٩٦٦ - انظر ص ١٨ و ١٩ من الترجمة العربية .
- (٣) انظر : د . صادق مهدي السعيد : أصول التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى بغداد ، ١٩٦٤ ، ص ٢ وما بعدها .
- (٤) د . حسام الدين كامل الأهواني : أصول قانون التأمين الاجتماعي ، جامعة عين شمس ، ١٩٨١ ص ٤ وما بعدها ، وانظر كذلك د . صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص ٣ و ٤ .
- (٥) انظر د . محمد فاروق الباشا : التشريعات الاجتماعية - تشريع التعاون ، المطبعة الجديدة ، دمشق ١٩٨٤/١٩٨٥ ص ٢٨ وما بعدها .
- (٦) Rivero Jean et Savatier Jean : Droit du travail, Thémis, Paris , 1966, p. 23
- (٧) انظر في هذا المعنى د . حسام الدين كامل الأهواني ، المرجع السابق ، ص ٦ .
- (٨) راجع في مجلة معهد الإدارة العامة ، مقالاً لنا بعنوان : «حرية الإرادة في العقود المدنية وقيودها في عقد العمل» ، العدد ٣٣ ، رجب ١٤٠٢ هـ - ١٩٨٢ م ، ص ٥ حتى ٤١ .
- (٩) انظر كتابنا : التشريعات الاجتماعية - قانون العمل ، المطبعة الجديدة ، ١٩٨٠-١٩٨١ م ، ص ٧٣ وما بعدها .
- (١٠) انظر موضوع «التنظيم الدولي لعلاقات العمل» ، في كتابنا المشار إليه سابقاً (التشريعات الاجتماعية - قانون العمل) ص ٧٢ وما بعدها .
- (١١) الإعلان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في العاشر من شهر ديسمبر عام ١٩٤٨ م .
- (١٢) راجع نص هذه الاتفاقية وغيرها أيضاً في مجموعة «اتفاقيات العمل الدولية من (١) إلى (١١١)» الصادرة عن جامعة الدول العربية - الأمانة العامة - إدارة الشؤون الاجتماعية والصحية ، مطبوعة في القاهرة بالاشتراك مع مكتب العمل الدولي ، عام ١٩٥٩ م .
- (١٣) من مطبوعات مكتب العمل الدولي : الضمان الاجتماعي ، وقد سبقت الإشارة إليه ، ص ١٨ وما بعدها .
- (١٤) د . عادل عبد الحميد عن : التأمينات الاجتماعية - المبادئ النظرية والتطبيقات العملية ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٩ ص ١١ ، وانظر كذلك د . السيد حسن عباس في كتابه : النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، منشأة دار المعارف بالإسكندرية ، ١٩٨٣ ، ص ٤٣ وما بعدها حيث قدم المؤلف عرضاً مفصلاً لهذا التطور .
- (١٥) مكتب العمل الدولي - الضمان الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٦ وانظر كذلك أيفلين م بيرنس ، مرجع مذكور سابقاً ، الترجمة العربية ص ٢٢ ، حيث تشير المؤلفة إلى أن أول هذه القوانين يرجع في إنجلترا إلى عام (١٦٠١ م) . وانظر د . السيد حسن عباس : النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ١٩٨٢ م ، ص ١٢٧ وما بعدها .
- (١٦) راجع د . سمير عبد السيد تناوغ : نظام التأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية (يون تاريخ) ، ص ٤٢ وما بعدها . وراجع أيضاً بالفرنسية كتاب الأستاذ جان جاك بويير :
- Droit de la Sécurité Sociale: 7e éd . Dalloz, Paris, 1977 , p. 42 ets.

- (١٧) كمثال على ذلك تشير إلى القانون الفرنسي الصادر في ١٨٩٨/٤/٩ م .
- (١٨) قامت هذه الفكرة على أساس أن تعويض العامل هو واجب بدهي ، لأن إصابته كانت نتيجة اشتغاله لمصلحة صاحب العمل ولحسابه ، وقد وقعت الإصابة نتيجة الخطر المتصل بالعمل والكامن فيه . وبناءً على ذلك فإن من أوجد أعمالاً يفيد من مفانمها يجب عليه تحمل مفانمها . راجع في هذه النقطة د . السيد حسن عباس . النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ١٩٨٣ ، ص ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ .
- (١٩) راجع في هذا الموضوع د . صادق مهدي السعيد : أصول التأمين الاجتماعي وتطبيقاته الأولى ، مطبعة المعارف ، بغداد ١٩٦٤م ، ص ٥٠ وما بعدها . وكذلك د . حسام الدين الأهواني : أصول قانون التأمين الاجتماعي ، جامعة عين شمس ١٩٨١م ، ص ٧ .
- (٢٠) تفاوتت تسمياتها بين (جمعيات المعونة المشتركة ، وجمعيات العون التبادلي ، والجمعيات التعاونية للإغاثة المتبادلة) .
- (٢١) راجع كتابنا : التشريعات الاجتماعية - تشريع التعاون ، مشار إليه سابقاً ، ص ١١١ وما بعدها .
- (٢٢) انظر د . صادق مهدي السعيد ، المرجع المشار إليه سابقاً ، ص ٢٤ وما بعدها .
- (٢٣) وضعت الاتفاقية الدولية رقم (١٠٢) الخاصة بالصندوق الدولي للضمان الاجتماعي قائمة بمجموعة من الأخطار التي يجب مواجهتها ، سواء بالنسبة لكل السكان أو بعضهم . وهذه الأخطار هي : المرض ، الأمومة ، العجز ، الشيخوخة ، حوادث العمل ، الأمراض المهنية ، الوفاة ، الأعياء العائلية ، والبطالة .
- (٢٤) راجع د . محمد حسين منصور : التأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، (دون تاريخ) ، ص ٣٣ وما بعدها .
- (٢٥) انظر تشارلز شوتلاند : برنامج الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة ١٩٦٣م ، مترجم إلى العربية . المترجم كامل إبراهيم - الناشر : مطبعة المعرفة ، القاهرة ، (دون تاريخ) ، ص ٣٣ وما بعدها .
- (٢٦) من المفيد مراجعة تفصيلات ذلك في كتاب د . السيد حسن عباس : النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٠٤ وما بعدها .
- (٢٧) J. J. Dupeyroux ; Droit de la Securite Sociale , 7e ed Dalloz, 1977, pp. 49 et 50
- (٢٨) الضمان الاجتماعي - مكتب العمل الدولي - مذكور سابقاً ، ص ١٤ .
- (٢٩) انظر في هذا الموضوع كلاً من : د . كامل الأهواني (مرجع سابق) ص ٩ ، وكذلك د . سمير تنافو (مرجع سابق) ص ٤٧ - ٤٨ ، و د . صادق مهدي السعيد (مرجع سابق) ص ٨١ - ٨٢ ، وكذلك بالفرنسية جان جاك دوييرو (مرجع سابق) ص ٥١ - ٥٢ .
- (٣٠) سورة المعارج ، الآيتان (٢٤ ، ٢٥) .
- (٣١) د . صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص ٨٥ ، ٨٦ .
- (٣٢) صدر في عام ١٩٠٥ قانون العمال العاطلين . وبموجبه تأسست في المراكز الصناعية لجان ومراكز للمساعدة ولتشغيل العاطلين ، وتبع ذلك إقامة معامل وملاجئ لخدمة هذا الغرض . ثم صدر في عام ١٩٠٨ قانون آخر يقرر المعاش لكل شخص يصل إلى سن السبعين من العمر .
- (٣٣) انظر في هذا الموضوع جان جاك دوييرو ، مرجع سابق ، ص ٧٥ ، المتن والمعاش أيضاً . ويقال إنه بيع من هذا التقرير سبعون ألف نسخة خلال ثلاث ساعات ، ويقال إن عمل بيفرديج كان متأثراً بفكر الرئيس الأمريكي روزفلت وإرادته في تحرير الإنسان من الحاجة . وكذلك بفكر الاقتصادي كينز (Keynes) الذي يعتبر أن الانخار غير المستخدم يؤدي إلى تقليص الاستخدام .
- (٣٤) من المفيد جداً الاطلاع على كتاب تشارلز شوتلاند : برنامج الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة - مترجم إلى العربية ، ترجمة كامل إبراهيم ، منشورات مطبعة المعرفة ، القاهرة ، تاريخ النسخة الإنجليزية ١٩٦٣م ، (العربية

دون تاريخ) ، مرجع سابق ذكره .

(٢٥) حول ولادة وتطور النظام الأمريكي وغيره من الانظمة المعروضة في هذا الباب ، ينصح بالرجوع إلى :

Paul Durand , La Politique Contemporaine de sécurité Sociale - 1953 .

وقد أشار إليه جان جاك دوبييرو في هذا الموضوع بالذات .

(٢٦) د . صادق مهدي السعيد ، المرجع السابق ، ص ١٥٦ - ١٥٧ .

(٢٧) جان جاك دوبييرو ، مرجع مذكور ، ص ٧٠ - ٧١ .

(٢٨) يراجع النص كاملاً في كتاب ، القاضي صلاح الدين النحاس ، مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد ، منشورات المكتب الإسلامي ، دمشق ١٩٦٩م ، ص ٨٠٧ وما بعدها .

(٢٩) P. Laroque, Droit l'homme , Travail Socialet Politique Sociale , Paris, 1968 cité Par J. J. Dupeyroux, p.80 .

(٤٠) جامعة النول العربية : إدارة الشؤون الاجتماعية والصحية ، مجموعة اتفاقيات العمل الدولية من (١) إلى (١١١) ، القاهرة ١٩٥٩م .

(٤١) انظر هذا الموضوع في الفقرة رقم (٦٢) من هذا الكتاب .

(٤٢) انظر الباب التمهيدي في كتابنا : التشريعات الاجتماعية - قانون ، التعاون ، طبعة ١٩٧٦م ، وكذلك طبعة عام ١٩٨٥م المعدلة ، مرجع سبق ذكره .

(٤٣) وردت في القرآن الكريم خمس مرات ، أربع في سورة (الأعراف) و مرة في سورة (يس) .

(٤٤) انظر د . السيد حسن عباس : النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية ، ١٩٨٣م ، ص (٢٦٧) وما بعدها .

(٤٥) انظر كتاب المؤلفين : د . محمد سعيد وهبة والأستاذ عبدالعزيز محمد رشيد ججموم : دراسة مقارنة في زكاة المال - الزكاة في الميزان ، مطبوعات نهامة ، جدة ، ١٤٠٤هـ/١٩٨٤م ، ص ٨١ - ٨٢ . وانظر في موضوع الزكاة : د . شوقي إسماعيل شحاته : التطبيق المعاصر للزكاة ، دار الشروق ، جدة ١٩٧٧م - ١٣٩٧هـ . وكذلك محمد عقلة : أحكام الزكاة والصدقة ، مكتبة الرسالة الحديثة ، الأردن ، عمان ، ١٩٨٢م .

(٤٦) د . وهبة والأستاذ ججموم ، المرجع السابق ص ٢٠ وهما يشيران إلى د . محمد عبدالله العربي ، في محاضرات في النظم الإسلامية لطلبة معهد الدراسات الإسلامية بالقاهرة .

(٤٧) سورة (المؤمنون) - مكية - آية ٤ ، تفسير ابن كثير ، ج ٣ ، ص ٢٣٩/٢٣٨ .

(٤٨) وهبة وججموم ، المرجع ذاته ، ص ٨٢ .

(٤٩) انظر د . محمد سعيد فرهود : علم المالية العامة مع دراسات تطبيقية من المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ١٤٠٢/١٤٠٣هـ ، ١٩٨٢/١٩٨٣م ، ص (١٩٨) وما بعدها .

(٥٠) وهبة وججموم ، المرجع السابق ، ص ٤٤ . وانظر في موضوعات الزكاة عامة والضمان الاجتماعي في الإسلام كلاً من يوسف القرضاوي : فقه الزكاة (جزءان) ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، ط ٢ ، ١٩٧٣ . وكذلك د . شوقي إسماعيل شحاته : التطبيق المعاصر للزكاة ، دار الشروق ، جدة ، ١٩٧٧م وكذلك د . عبدالعزيز الخياط : المجتمع المتكافل في الإسلام ، ط ٢ - الأردن عمان ، ١٩٨١م ، ص ٧٤ وما بعدها .

(٥١) انظر الفقرة (٤٢ - سابقاً) التي تشير إلى إنشاء وكالة وزارة العمل لشؤون الضمان الاجتماعي .

(٥٢) تنسب إلى ذلك التشريع الأولية في استعمال عبارة «الضمان الاجتماعي» فيما عرف به

(٥٣) اعتمدت نيوزيلاندة أسلوب الجمع المذكور أيضاً ، ثم سار في الاتجاه نفسه عدد محدود من الدول الراغبة في توسيع دائرة الضمان الاجتماعي . وجدير بالذكر أن جمهورية مصر العربية بدأت منذ عام ١٩٦٤م بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي رقم ٢٢٢ ، وذلك إلى جانب نظام التأمينات الاجتماعية بهدف شمول غير العمال من الذين يحتاجون إلى المساعدة . انظر على العريف : شرح التأمينات الاجتماعية ، مطبعة مخيم ، القاهرة ، ١٩٦٥م ، ص (٣) ، وانظر أيضاً د. سيد حسن عباس ، مرجع مذكور ، ص ١٤٦ - ١٦٣ .

(٥٤) نقلاً عن د . صادق مهدي السعيد : العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ١٩٧١م ، ص ٣٩ . وقد عرف المشرع الفرنسي عام (١٩٤٥م) الضمان الاجتماعي بأنه «الضمان المعطى لكل مواطن ليكون قادراً في جميع الأحوال ، على تأمين وسائل العيش له ولعائلته بصورة لائقة محترمة» . وكذلك جاءت المادة الخامسة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وكنا قد أشرنا إليها في الفقرة (٢٢)

(٥٥) د . صادق مهدي السعيد ، المرجع المشار إليه آنفاً ، ص (٤١ ، ٤٢ ، ٤٣) حيث يورد العديد من التعريفات ثم يقول : «وقد صار البعض يطلق تعبير الضمان الاجتماعي الآن فقط على نوع معين من المساعدات الاجتماعية التي تقدمها الدولة إلى المعتمدين والمعوزين من الشيوخ والأزامل والأيتام ، كما فعل المشرع المصري منذ أن أصدر قانون الضمان الاجتماعي الأول عام ١٩٥٠ ... كما صار البعض أيضاً يطلق تعبير الضمان الاجتماعي على أنظمة التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمل ...» .

(٥٦) المرجع نفسه للدكتور السعيد ، ص ٤٣ .

(٥٧) يورد الدكتور حسن عباس (مرجع مذكور) في الصفحة ٢١٢ تعريفاً للضمان الاجتماعي بأنه : «حق كل مواطن في أن تكفل الدولة له ولأسرته بسلطانها وإشرافها الرعاية الصحية والإعانة المادية في حالات الشيخوخة ، والمرض والبطالة ، والعجز والوفاة وسائر الإعانات التي تقتضيها الظروف الاجتماعية» . وعلى الرغم من سلامة هذا التعريف في منطلقه ، فإننا نأخذ عليه محاولته تعداد أوجه الرعاية ويدخله في تفصيلات كان يحسن تجنبها في صلب التعريف ، خاصة وأنه استعمل الإجمال في النهاية بقوله «وسائر الإعانات التي تقتضيها الظروف الاجتماعية» .

(٥٨) أرفقت بالنظام مقدمة كتبها وزير العمل والشؤون الاجتماعية ، وقد أبرز فيها الجوانب والمرتكات الأساسية للنظام المذكور .

(٥٩) تنص المادة (١٧) من النظام موضوع البحث على ما يلي : «تقوم مصلحة الضمان الاجتماعي بصرف مساعدات نقدية أو عينية في حدود الاعتمادات المقررة لهذا الغرض ، للأفراد والأسر المحتاجة التي لا ينطبق عليها نظام المعاشات ، وذلك في حالات الكوارث والحريق والسيول وغيرها من الحالات التي يقدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية ضرورة تقديم مساعدات اجتماعية فيها» .

(٦٠) تقوم المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني بمسؤولية وضع وتنفيذ برامج التدريب على مستوى المملكة . وهناك مراكز للتدريب ميدانياً في مواقع العمل بمختلف المدن الكبيرة في المملكة .

(٦١) تنص المادة السادسة من النظام على أنه «لا يستحق المعاش إلا إذا لم توجد أماكن في دور الرعاية والملاجئ لاستقبال مستحقي المعاش في الحالات التي يجيز فيها النظام إدخال مستحق المعاش هذه الأماكن . ويسقط حق مستحق المعاش إذا رفض دخول تلك الأماكن . كما أن رعاية مستحق المعاش في هذه الأماكن تسقط حقه في المعاش ما دام متقاعاً بتلك الرعاية» .

(٦٢) بغية إعطاء فكرة عن هذا الأسلوب من مساعدات الضمان الاجتماعي ، نشير إلى أنه حتى العام المالي ١٤٠١/١٤٠٠هـ بلغ عدد المشروعات التي أنشئت للمستفيدين (١٨٧) مشروعاً في مجالات العمل التالية :

بكاكين لبيع المواد الغذائية - آلات خياطة للنساء - أكشاك لبيع الملابس - محلات خياطة - تربية أغنام - تربية دواجن - بيع ملابس جاهزة - محلات جزارة - محلات للخطاطين - تصنيع أحذية - بيع أنواع سيارات - بيع فاكهة -

ورشة كهرباء - دهانات - بيع أوان منزلية - ورشة نجارة .

وقد بلغ مجموع رأس المال الموظف بها (١٣٩٧٤٨) ، انظر في ذلك نشرة وزارة العمل (وكالة الضمان الاجتماعي)

بمعنوان : الضمان الاجتماعي في عشرين عاما (١٣٨٢ - ١٤٠٢هـ) ، ص ٥٧ .

(٦٣) نظمت تفاهيل ذلك بالقرار الوزاري رقم (١٠٧٧) وتاريخ ١٠/٢٢/١٣٨٢ م .

(٦٤) تطبق في هذه الحالة أحكام المائتين (٧ و ٩) بحسب الواقعة .

(٦٥) وربت إشارتان مختلفتان إلى مقدار هذه المساعدة وذلك في المطبوعة الصادرة عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

بمعنوان «الضمان الاجتماعي في عشرين عاما ١٣٨٢ - ١٤٠٢هـ» ، ففي الصفحة ٦٦ اشترط لاستحقاق المساعدة ألا

يزيد دخل طالبها على (٢٦) ألف ريال سنوياً بعد التكلفة . وذكر أن المساعدة تمنح في حدود (٥٠٪) من قيمة

الخسائر على ألا تزيد المساعدة على (١٥) ألف ريال .

أما الصفحة ١٤١ من المطبوعة نفسها فقد جاء فيها أن المساعدة تقدر بـ (٥٠٪) من قيمة الخسائر على ألا تزيد على

خمس ألف ريال ، وعلى ألا يزيد الدخل على أربعة آلاف ريال في السنة . ولم نستطع التحقق من الموضوع فأثرنا

الإشارة إلى ذلك في الهامش .

(٦٦) انظر قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (١٨٥) تاريخ ٢/٤/١٣٨٢هـ .

(٦٧) اقتبسنا هذه المعطيات الإحصائية عن : الضمان الاجتماعي في عشرين عاماً ؛ مرجع مذكور ، من منشورات وزارة

العمل ، ونحن نثبت هنا للتاريخ . علماً بأن ميزانية الضمان الاجتماعي تزيد الآن على (١٠٥) بليون ريال .

(٦٨) أشير إلى ذلك في جريدة الجزيرة العدد رقم ٤٨١٠ تاريخ ١٧ ربيع الأول ١٤٠٦هـ ، الموافق ٢٩ تشرين الثاني

١٩٨٥ م .

الفصل الثاني

مبادئ فى التأمينات الاجتماعية وفى الضمان الاجتماعى المعاصر

لم يعد الفكر الاجتماعى ينظر إلى التأمينات الاجتماعية إلا على أنها درجة فى سلم تطور فكرة الحماية الاجتماعية . ولقد استقرت الفلسفات الاجتماعية فى هذا المجال على مقولة إن الحماية الاجتماعية ليست حقاً للعمال فقط ، وإنما هى حق من حقوق الإنسان بشكل عام فى كل مجتمع . والهدف الكبير الذى تسعى إليه الدول المتقدمة فى أيامنا ، هو تحقيق الضمان الاجتماعى لكل المواطنين ، ومن كل الأخطار . تلك هى أبعاد نظرية الضمان الاجتماعى فى حدها الأقصى .

وإذا كانت معظم دول العالم تستخدم نظرياً هذه الأيام تعبير (الضمان الاجتماعى) ، فإنها فى الواقع العملى أبعد ما تكون عنه ، ولكنها مع ذلك تتفاوت فى مراتب التطبيق ومستوياته ، إلى درجة أننا نشهد نوعاً من المباهاة بين الدول فيما يخص السير نحو الضمان الاجتماعى . وقد بدأت معظم دول العالم اليوم المرحلة الأولى من هذا الطريق باعتمادها أسلوب أو نظام التأمينات الاجتماعية ، سعياً وراء الهدف الأكبر وهو تحقيق الضمان الاجتماعى للناس كافة .^(١)

فى ضوء هذه الاعتبارات ، وتوجهاً إلى بحث نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية ، بل وتمهيداً إليه ، رأينا أن نخصص هذا الفصل لدراسة الأسس الفكرية والحقوقية لنظرية التأمينات الاجتماعية وذلك فى بحثين : يخصص موضوع البحث الأول لدراسة مفهوم الضمان الاجتماعى كمبدأ وهدف للسياسة التشريعية الاجتماعية ، والبحث الثانى لدراسة التأمينات الاجتماعية كوسيلة لتحقيق بعض أهداف الضمان الاجتماعى فى نطاق محدود يقتصر غالباً على الأوساط العمالية .

البحث الأول

التعريف بالضمان الاجتماعي

٤٣) أولاً - مفهوم الضمان الاجتماعي (٣) :

ثمة ملاحظة أولية تستحق الإشارة إليها ، وهي تتعلق بعدم دقة الترجمة العربية للتعبيرات المستعملة أصلاً في اللغتين الإنجليزية والفرنسية ، كما هوأت . ففي اللغة الإنجليزية استقر الأمر على استعمال تعبيرى (Social Security) و (Social Insurance) وهما تقابلان في الفرنسية على التوالي (Sécurité Sociale) و (Assurance Sociale) . والترجمة الدقيقة للعبارة الأولى تعنى في العربية (الأمن الاجتماعي) بينما تعنى الثانية (التأمين الاجتماعي) . وقد درج بعض الشراح في العربية على ترجمة العبارة الأولى باصطلاح (الضمان الاجتماعي) ، وهي كما نرى ترجمة غير دقيقة ولا تطابق الأصل الأجنبى .

وفضلاً عن ذلك فإن بعضاً من المؤلفين في هذا الموضوع يستعملون عبارتي (الضمان الاجتماعي) و (التأمين الاجتماعي) وكأنهما مترادفتان . (٣) وواقع الأمر هو غير ذلك تماماً ، لأن الدراسة الموضوعية للثنتين تبين أن الأولى غاية ، وأن الثانية وسيلة ، وليس العكس . وبناء على ذلك لا تنصرف العبارتان إلى معنى واحد لغة أو اصطلاحاً .

وإذا كنا سنرجئ البحث في التأمينات الاجتماعية ومعناها ، فما هو المقصود بتعبير (الضمان الاجتماعي) ، لغة ودلالة ؟

إن المتأمل في هذه العبارة لاستخراج معناها من صيغتها المركبة ، قد لا يخرج بنتيجة دقيقة كاشفة ومحددة ، فالاصطلاح واسع جداً وفضفاض جداً ، يتكون من (اسم وصفة) يعبران عن حالة ما ، أو واقعة معينة ، دون أن يعطيا منفردين أو مجتمعين ، أى تحديد دقيق لماهية وطبيعة هذه الحالة أو تلك الواقعة . وربما لا نبالغ إذا قلنا إن الشخص العادى يصعب عليه لغة إدراك معنى عبارة (الضمان الاجتماعي) وتبين مضمونها من صيغة العبارة ذاتها ، لأن معناها دلالى اصطلاحى . وبناء على

ذلك فإن العبارة المذكورة بما فيها من عدم تحديد تعتبر غير قابلة بذاتها لتصوير المضمون الذى ننسبه إليها فى الاستعمال الدلالى . ومع ذلك فإننا من جانبنا نسوق على حذر عبارة (التكافل الاجتماعى) كمعنى لغوى لعبارة (الضمان الاجتماعى) الشائعة الاستعمال .

وما دام التعبير هو على هذا الحال من عدم التحديد وعدم الوضوح ، ولا يحمل بذاته معناه الخاص ، فمن المناسب فى وضع كهذا أن نبحث عن المعنى فى قواعد القانون الوطنى وفق الخصوصيات والمضامين التى أضفتها عليه السلطة المحلية فى كل بلد . فعندما ينعت المنظم بعض الأجهزة والوسائل والأساليب بأنها من مؤسسات الضمان الاجتماعى (الأمن الاجتماعى) ^(٤) ، أفلا يكون بذلك هو الذى أعطى الهوية ورسم حدود العبارة سعة وضيقاً ؟

إن العودة إلى التشريع الوطنى لاستقصاء المعنى (الدلالى طبعاً) هو إجراء مقبول ويستهوئى الحقوقيين ، وبخاصة الذين يرغبون منهم فى تحليل القانون المحلى ، ولكن مظاهر النقص فى هذا الإجراء تظل قائمة ، إذ يفترض أولاً وقبل اللجوء إليه أن المشرع كان واضحاً ، وهذا ما لا يتحقق فى كثير من الحالات . فضلاً عن ذلك فإن الشراح من الحقوقيين يتطلعون ، من أجل استقراء أى غموض ، إلى الظواهر المتصلة بالموضوع من خارج التشريع بغية الكشف عن جوهر المعنى ، ولو أدى ذلك أحياناً إلى عدم الاكتراث بعبارات تشريعية سيقّت جزافاً أو بصورة تقريبية .

وإذا ما أريد الابتعاد عن هذه الطريقة فى التفسير ، للتوجه إلى محاولة الكشف عن المعنى من خلال حصر الظواهر العالمية للضمان الاجتماعى ، فسيطلب ذلك مواجهة المعطيات المختلفة التى يقدمها القانون المقارن للتحليل فى هذا المجال . وعلى الرغم من عدم التطابق الكامل بين المعطيات ^(٥) ، فإن أول ملاحظة تنجم عن هذه المقارنات هى أن تعبير (الضمان الاجتماعى) يستعمل بشكل عام لتمييز مجموعة من الجهود ، أو لوصف مؤسسة اجتماعية ما . وهذا ما يطرح أمامنا وجوب الحديث عن :

- سياسة الضمان الاجتماعى .

- نظام الضمان الاجتماعى .

ونجد فى شروح الإخصائيين لهاتين العبارتين ، أنهما غير مترادفتين ، فالأولى تجعلنا نقف أمام الأهداف والغايات ، مهما كانت الوسائل المستعملة لتحقيقها . أما

الثانية فإنها على اتصالها بالأهداف تتطرق أيضاً إلى إقامة بعض المؤسسات الحقوقية التي يقتضيها ذلك النظام ، وهي تتمثل فى التشريع كإطار يرسم الواقع التطبيقي .

بناء على ما تقدم ، تعتبر عملية صياغة تعريف دقيق وشامل لعبارة (الضمان الاجتماعى) أمراً متعزراً^(١) ، ولكن هذا التعذر يعالج بشرح المفهوم العام للموضوع من خلال السياسة التشريعية العامة المتصلة به وبمعطياته ، وهى سياسة تقوم بشكل أساسى على التصدى لأخطار اجتماعية اقتصادية تطرأ فى حياة الناس .

٤٤) ثانياً - العلاقة بين الضمان الاجتماعى والأخطار الاجتماعية :

إن استعراض الجهود المسخرة فى عالمنا المعاصر تحت اسم (الضمان الاجتماعى) ، يظهر أن ثمة أرضية مشتركة يمكن انطلاقاً منها بناء مفهوم مبسط ومحدد للسياسات المقترنة بالضمان الاجتماعى . ومع ذلك يفرض الانطلاق من هذه الأرضية على الدارس المستقصى السير فى مسالك تتدرج فى الاتساع .

وتظهر الدراسات المقارنة للتشريعات المختلفة أن تعبير (الضمان الاجتماعى) يرتبط غالباً بجهود تبذل لمعالجة نتائج حوادث مختلفة توصف بشكل عام بـ (الأخطار الاجتماعية) أو للوقاية منها . ومن المنطقى فى هذه الحالة أن نرى فى تلك الجهود الترميمية القاعدة أو النواة التى تبنى عليها سياسات الضمان الاجتماعى فى تلك الدول . وقد تأكدت وجهة النظر المذكورة فى العديد من الوثائق الدولية وأهمها الاتفاقية رقم (١٠٢) التى تبنتها منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالحدود الدنيا للضمان الاجتماعى ، وكنا قد تعرضنا إليها من قبل ، فلقد استعملت هذه الاتفاقية ، وغيرها من الوثائق تعبير (الضمان الاجتماعى) . وعندما اتجهت هذه الوثائق لتحديد المضمون عمدت إلى ذكر مجموعة أخطار ، وطلبت إلى الدول المعنية أن تواجهها بتأمين الحماية منها لكل السكان أو لفئة منهم . ويجرد وإحصاء هذه الأخطار نجدنا أمام القائمة التالية :

المرض - الأمومة - العجز - الشيخوخة - إصابات العمل والأمراض المهنية - الوفاة وحماية المعولين - الأعباء العائلية - البطالة .

ويمكن فى ضوء هذا أن يعرف (الضمان الاجتماعى) بأنه النظام الذى تجرى بموجبه معالجة هذه الأخطار والتصدى لها . ولكن سرعان ما يهتز الاقتناع بسلامة

هذا التعريف عندما ندرك حركية المعيار الذى نبنيه عليه وعدم ثباته بشكل دقيق ، ونعنى بذلك معيار الأخطار الاجتماعية كقاعدة لبناء التعريف . فالأخطار الاجتماعية تشكل معطيات متحولة ضيقاً واتساعاً بحسب ظروف كل بلد ، والتعريف مفهوم ثابت محدد ، ومن غير المنطقي والحال كذلك بناء الثابت على المتحول .

(٤٥) ثالثاً - مفهوم الخطر الاجتماعى :

لئن كان مفهوم (الضمان الاجتماعى) قد ارتبط حقوقياً بمجموعة من الأخطار المختلفة ، التى يتصدى لمواجهتها ، فإننا نلاحظ وجود صفات مشتركة تجمع بينها . فإذا أبرزنا هذه الصفات المشتركة يمكن لنا من خلالها استخلاص مفهوم الخطر الاجتماعى ، وانطلاقاً من ذلك المفهوم يمكن لنا تحديد سياسات الضمان الاجتماعى .

بناء على ذلك فإن السؤال الذى يطرح نفسه أولاً هو تحديد مفهوم الخطر الاجتماعى . وقد اتجه بعض الفقه الفرنسى فى مجال البحث عن مفهوم الخطر الاجتماعى إلى تحديد هذا المفهوم بالنظر إلى سبب الخطر من جهة ، وبالنظر إلى آثاره من جهة أخرى .

(٤٦) ١ - الخطر الاجتماعى من خلال سببه :

حاول بعض المؤلفين استخراج الخصوصية الجوهرية لهذه الحوادث باللجوء إلى البحث فى سببها . وقد انتهوا إلى القول بأن الأخطار الاجتماعية هى تلك الحوادث الملزمة للحياة الاجتماعية أو المشتقة منها . وبناء على ذلك فإن ما يسمى بسياسات الضمان الاجتماعى ينصرف إلى تلك الجهود التى تبذل فى كل مجتمع ؛ بغية حماية أعضائه من مجموعة الأخطار اللصيقة بالحياة الاجتماعية أو الممتزجة بها .

وثمة من يرد ، ويحق ، على هذه المقولة معتبراً إياها غير صائبة بشكل مطلق . فهناك فعلاً بعض الأخطار اللصيقة إلى حد ما بالحياة الاجتماعية ، مثل أخطار : الحروب ، والبطالة ، وحوادث الطرق وغيرها من الأخطار ، وهناك العديد من الأخطار الأخرى المدرجة مع مجموعة الأخطار الاجتماعية التى تعالجها سياسات الضمان الاجتماعى ، ولكنها خارج معيار العيش فى الجماعة ولا تعتبر من قبيل الأخطار اللصيقة بالحياة الاجتماعية . ومن هذه الفئة مثلاً : المرض والشيخوخة ، فكلاهما لا

يمكن اعتباره لصيقاً أو نتيجة للحياة الاجتماعية ، فالإنسان معرض لهما حتى ولو كان منعزلاً فى حياته عن جميع بنى جنسه . (٧)

٤٧) ٢ - الخطر الاجتماعى من خلال آثاره ،

على أثر النقد الذى وجه إلى فكرة البحث عن مفهوم الخطر الاجتماعى من خلال سببه ، توجه عمل المختصين إلى زاوية ثانية من البحث ، وهى تحديد ماهية هذا الخطر الاجتماعى من خلال الآثار التى يخلفها . وبناء على ذلك قيل بأن القاسم المشترك للأخطار الاجتماعية هو كونها جميعاً تؤثر على المركز الاقتصادى للشخص . ويعبارة أخرى فإن كل واحد من تلك الوقائع المنعوتة بالأخطار الاجتماعية يؤدى عند حدوثه إما إلى الإنقاص من دخل الفرد ، وإما إلى زيادة أعبائه ونفقاته بشكل يؤثر على المستوى المعاشى المعتاد لحياته وأسرته . وقد يكون التأثير عن طريق فقدان الدخل كله فى بعض الحالات .

والواقع أن المرض والعجز عن العمل والشيخوخة والوفاة هى وقائع تمس مستوى دخل الفرد أو الأسرة ، وهى أمور تتصل بالجانب الجسمانى للشخص ، ولكن البطالة تفقده الدخل كاملاً ، دون أن يكون لذلك علاقة بالقدرة الجسمانية للشخص على العمل . وغني عن البيان أيضاً أن زيادة الأعباء العائلية بمختلف أشكالها تؤدى إلى زيادة الإنفاق واختلال بالمستوى المعاشى المعتاد للأسرة . ومن الأمثلة فى هذا المجال : زيادة عدد الأطفال ومستلزمات السكن ونفقات التعليم ، ونفقات العلاج الطبى ، وحالة الأمومة .

وبناء على ما تقدم يكون الأقرب إلى الصواب هو تحديد ماهية ومفهوم الخطر الاجتماعى من خلال الآثار التى يخلفها ، والمتجسدة حتماً فى المساس بالجانب الاقتصادى من حياة الفرد والأسرة . وبغض النظر عن سبب الأخطار (شخصية ، أو مهنية ، أو اجتماعية) ، وبغض النظر أيضاً عن حجم الأثر الاقتصادى الذى تحدثه ، كبيراً كان أم صغيراً ، فإنها تؤدى بصفة عامة إلى تغيير سلبى فى المركز الاقتصادى للشخص . وفى كل حالة من هذا القبيل ، نقول بأننا إذن أمام خطر اجتماعى فى محله ، اقتصادى فى جوهره أو ماهيته .

٤٨) رابعاً - الضمان الاجتماعي هو الضمان الاقتصادي للأفراد :

تبين لنا مما تقدم أن ثمة ارتباطاً محتملاً بين الأخطار الاجتماعية والمركز الاقتصادي للفرد . ويتمثل هذه الحقيقة اتجهت التشريعات الوضعية المعاصرة إلى وضع القواعد التي يكون من شأنها العمل على ترميم ما تسفر عنه الأخطار المذكورة من آثار ، وذلك لضمان الأمن الاقتصادي لكل شخص . وهذه الحقيقة العملية هي التي يجب أن نتقدم بون غيرها إلى المقام الأول . وبهذه النظرة أيضاً يصبح معنى الضمان الاجتماعي مرادفاً للضمان الاقتصادي . ومن خلال هذه النتيجة يكون بوسعنا في المفهوم العام أن نستغني عن لائحة الأخطار المتعددة ، لنأخذ بمعيار القاسم المشترك لها ، وهو الخطر الاقتصادي .

إن النتيجة الهامة لهذه المقولة تتجسد في أن الأخطار هي اقتصادية في جوهرها وطبيعتها . وهي ليست اجتماعية إلا عندما نواجهها بإجراءات من الضمان الاجتماعي (Garantie Sociale) . وهذه الملاحظة تنطبق أيضاً على تعبير الضمان الاجتماعي . فالضمان المقصود هو اقتصادي في طبيعته وماهيته ، ولا يكون اجتماعياً إلا من خلال الوسائل الجماعية الموضوعة لتحقيقه . وانطلاقاً من تلك الاعتبارات ، نقول إن اعتماد معيار الأمن الاقتصادي (أو الخطر الاقتصادي) بديلاً عن لائحة هذه الأخطار ، يقدم لنا بعض المزايا أو الفوائد ، ومن أهمها ما يلي :

١ - يسمح لنا هذا الاتجاه بتوسيع سياسات الضمان الاجتماعي لتشمل كل الحوادث التي يمكن أن تؤثر على الأمن الاقتصادي للأفراد . وفي حالة كهذه فإن تلك السياسات تمتد لتغطي مثلاً حالات البطالة التقنية المتمثلة في عدم مقدرة الأفراد على تطوير خبراتهم بما يواكب التقدم العلمي والتقني (التكنولوجي) . كما أنها تشمل حالات الكوارث التي تصيب العمل الزراعي بسبب العوامل الطبيعية . فمثل هذه الوقائع لا تتصل بمقدرة المراء على العمل ، ولكنها تؤثر على دخله . ويستوى في تلك النتيجة أيضاً حالة المريض أو العاطل عن العمل لأسباب وأزمات اقتصادية عامة .

٢ - إن اعتماد معيار الأمن الاقتصادي الأكثر شمولاً ، يسمح لنا أيضاً بالتخلي كلية عن اللجوء إلى حصر الأخطار وتعدادها . وفي هذه الحالة تنعدم الحاجة إلى

البحث فى أسباب الخطر . ويمكن عندها للسلطة المسؤولة أن تعين كل شخص ينقص دخله عن مستوى معين يعتبر الحد الحيوى الأدنى اللازم التحقق . وهكذا نعبر من فوق الأسباب لنتوقف مباشرة عند النتائج ونقدم لها علاجها ، كما هو الحال فى النظام النيوزيلاندى ، وفى نظيره الأسترالى ^(٨) .

وفى ضوء هذه النظرة الواسعة يمكن أن نقول إن معالجة وترميم نتائج الأخطار الاجتماعية يدخل فى نطاق سياسات الضمان الاجتماعى ، ولكن لا يشكل سوى جانب خاص منها ، لأن الغاية الحقيقية لهذه السياسات تكمن فى الصيغة التى وضعها الخبير الإنجليزى (اللورد بيفردج) وهى «إلغاء حالة العوز بتوفير مورد كافٍ لكل مواطن وفى كل وقت لمواجهة الأعباء المنوطة به» . ^(٩) وفى هذا المفهوم الموسع يصبح قانون الضمان الاجتماعى نظام التوزيع لضمان الأمن الاقتصادى للأفراد . فإذا ما استقر الأمر على هذا المفهوم (الأمن الاقتصادى) ، فسرعان ما نجد أنفسنا أمام آفاق جديدة لمعنى الضمان الاجتماعى .

ويتحدث الأستاذ الفرنسى (بيير لاروك) عن هذه الآفاق الجديدة التى تمثل الحد الأقصى والأمثل للضمان الاجتماعى . ينطلق (لاروك) مثل (اللورد بيفردج) من الفكرة القائلة بأن سياسات الضمان الاجتماعى تهدف إلى «الضمان لكل شخص ، فى كل وقت وفى أى ظرف يكونه ، وبشروط مناسبة ، لينهض بحاجاته وحاجات الذين يعولهم» . ولكن هذا الإخصائى الكبير لا يعنى بذلك تقليص تلك السياسات لتكون مجرد توزيع لاستحقاقات نقدية . وإنما هو ينظر إلى أبعد من ذلك وينطلق من التصور التالى : فى مجتمعاتنا المعاصرة يتدبر كل امرئ دخله من ممارسة نشاطه المهنى . ولأجل ضمان الأمان الاقتصادى لكل فرد ، يجب بالضرورة وبشكل جوهري ما يلى :

- تأمين ممارسة المهنة لكل شخص .
- صيانة ممارسة النشاط المهنى فى مواجهة الطوارئ التى تهدده ، ويعنى بذلك حماية العامل من التسريح ، أو حماية مستأجر الحانوت من الإخلاء حتى يستطيع الاستمرار فى ممارسة عمله ، وهكذا ...
- العمل على تأمين مورد كافٍ لكل شخص يمارس نشاطه المهنى ، وذلك بإرساء سياسة فعالة للأجور . وينادى (لاروك) بأن تصبح التشريعات حول الملكية التجارية والاستثمارات الزراعية تشريعات ضمان أو أمان اجتماعى .

وفي جميع الأحوال يجب الاحتياط وإيجاد الحلول المناسبة لحالات توقف بعض الأشخاص عن العمل لأسباب قهرية متعددة ؛ ومن قبيل ذلك : البحث عن عمل أفضل ، أو التأخر في إيجاد العمل المناسب . فمثل هؤلاء يجب أن يحصلوا على دخل بديل تدفعه مؤسسات الضمان الاجتماعى . وفضلاً عن ذلك فإنه يجب بذل الجهود اللازمة لمساعدة أمثال هؤلاء على إيجاد العمل المناسب والعودة إلى الحياة العادية . فإذا رسخت سياسات الضمان الاجتماعى وفهمت على أنها تعنى توفير الأمان الاقتصادى الشامل لكل فرد فى المجتمع ، فإنها تستوجب بالتحديد توفير الأمان فى العمل ، والأمان فى الكسب ، والأمان فى صيانة القدرة على العمل بتقديم العناية الصحية اللازمة ، وأخيراً إيجاد نظام يضمن مستوى لائقاً من الدخل فى حالة البطالة غير الإرادية عن العمل . (١٠)

وفضلاً عما تقدم فإن الضمان الاجتماعى الشامل والأمثل ، يجب أن يمتد إلى الحدود القصوى عبر سياسة تستهدف إفادة الجميع وبشكل عادل من الثروات المتاحة . ويجب فى هذه الحالة العمل على تحقيق الاستخدام الكامل ، وتوفير الخدمات الصحية ، وتحرير الإنسان كلية من العوز .

٤٩ خامساً - توسيع مفهوم الضمان الاجتماعى من العلاج إلى الوقاية :

إن تحقيق نظام ضمان اجتماعى أمثل لا يكون بالعمل فقط على معالجة نتائج الأخطار التى يتعرض لها أبناء المجتمع . ولذلك لا بد لإغناء مفهوم الضمان الاجتماعى من اتباع أسلوب حماية الناس من هذه الأخطار قبل وقوعها . فمعظم أنظمة الضمان الاجتماعى تقتصر فى تحقيق هذه الحماية على أسلوب ترميم ومعالجة نتائج الحوادث بعد وقوعها بتقديم تعويض مالى للأشخاص المصابين . ولقد بات مؤكداً أن الوقاية خير من العلاج . ومن المفضل والحال كذلك تعزيز وسائل المعالجة بتقنيات وقائية واحترافية تحول أصلاً دون وقوع الخطر . فمثل هذه السياسة الوقائية تحقق فى آن واحد مصلحة الفرد ومصلحة المجتمع أيضاً . ولقد بدأت معظم الحكومات فى عصرنا تغيير الجانب الوقائى أهمية خاصة عندما تضع قواعد العمل لسياستها الاجتماعية . وتظهر الدراسات المقارنة فى هذا المجال التنامى الكبير لجهود الوقاية وخاصة فى الشؤون الصحية وفيما يتعلق بالبطالة ، وحماية الدخل من نتائج التضخم وارتفاع الأسعار .

وبانضمام السياسة الوقائية إلى فكرة الضمان الاجتماعي يخطو المجتمع الإنساني خطوة واسعة وأكثر حضارية في هذا الميدان . وعلى أية حال فإن عامل الوقاية والعلاج يشكلان ركنين متكاملين لا يمكن الفصل بينهما إذا أريد لسياسة الضمان الاجتماعي أن تكون أكثر عمقاً واتساعاً وشمولية . ولم يعد مقبولاً في المفاهيم العصرية أن تبني سياسة الضمان الاجتماعي على مجرد التصدي لمساعدة من تؤذي الأخطار الاجتماعية . فلقد تقدمت النظم الاحترافية إلى المقام الأول ، وأصبحت كلمة (الحماية) تنصرف تلقائياً إلى معنى مزدوج ومتزامن ألا وهو : الوقاية والعلاج على السواء . ^(١١) ونتيجة لكل هذا التطور نستطيع القول إن نظام الضمان الاجتماعي هو نظام الكينونة المثلى لكل فرد ، وبهذا المفهوم الواسع يمكن له أن يتداخل مع كثير من مظاهر الحياة الاجتماعية دون التوقف عند حد معين .

وتتضح صورة هذا التداخل بتناول مثالين في مجالي المرض والبطالة لدراستهما من خلال ركني (الوقاية والعلاج) اللذين يكونان معاً سياسة الضمان الاجتماعي بمفهومها الواسع :

٥٠ - ١ - في حالة المرض :

عندما ترسم سياسة الضمان الاجتماعي على أساس وجوب وقاية الأفراد وحمايتهم من كل أشكال المرض وآثاره بأوسع معنى للعبارة ، مع توفير كل مستلزمات ذلك ، فإن هذا ينصرف بالنتيجة إلى وضع نظام يمتد إلى : نظم المستشفيات ، والأطباء ، والصيادلة ، والظروف السكنية الصحية الخاصة والعامة ، وشروط النظافة ، وحماية البيئة إلخ .

٥١ - ٢ - في حالة البطالة :

إذا تقررت سياسة ضمان اجتماعي للوقاية من البطالة ، فإنه يترتب على ذلك تطوير كل النظم وتسخيرها من أجل تحقيق الاستخدام الكامل . والقول بذلك يتداخل حتماً مع السياسة الاقتصادية للدولة .

وهكذا نرى إلى أية حدود يمكن مد نظم الضمان الاجتماعي ، وإلى أين يقود مثل هذا التوسع في مفهوم الحماية عند إقامته على أساس الوقاية والعلاج .

٥٢) سادساً - نتائج التوسع فى سياسة الضمان الاجتماعى :

يتبين من عرضنا السابق أنه لم يعد مقبولاً أن يفصل بين الأمان الاجتماعى والأمان الاقتصادى من جهة ، والوقاية والعلاج من جهة ثانية . وعندما تتجه سياسة الضمان الاجتماعى فى بلد ما إلى عملية ربط غير قابلة للفصل بين هذه العناصر ، يتعذر رسم الحدود النهائية النظرية والعملية لقضية الضمان الاجتماعى . ويتعير آخر فإننا عندما ننظر إلى الضمان الاجتماعى على أنه مرادف للضمان الاقتصادى ، وأن تحقيق هذا الأخير لا يكون عن طريق العلاج والتعويض فحسب وإنما يكون عن طريق الوقاية أيضاً ، ففى هذا المستوى تنطلق فكرة الضمان الاجتماعى إلى أبعد الآفاق لتتداخل مع معظم الأحكام القانونية المعمول بها فى شتى المجالات . كما أن نظام الضمان الاجتماعى نفسه فى هذه الحالة قد يطفئ إلى درجة التأثير على البنية التشريعية العامة للدولة . وتوضيحاً لذلك ، يمكن أن نورد بعض الأمثلة :

١ - تتداخل أنظمة الضمان الاجتماعى مع نظام المرور ما دام كلاهما يرمى إلى انتقاء الحوادث والأخطار .

٢ - تتداخل أنظمة الضمان أيضاً وسياساته مع النظم والسياسات التى ترمى إلى مواجهة التضخم النقدى ؛ من أجل حماية القوة الشرائية لدخول وموارد الأفراد عامة ، ومن أجل الحفاظ على مستواهم المعاشى ، ويرتبط ذلك مآلاً مع السياسة الاقتصادية العامة للدولة .

٣ - تتصل سياسات الضمان الاجتماعى بقضية الإسكان والإيجارات والنظم المتعلقة بهما ، لأن ثمة علاقة بين ميزانية الأسرة ونفقات المسكن ، أياً كانت طريقة تأمينه .

٤ - تطل بشكل أو بآخر سياسة الدفاع الوطنى ومستلزماتها على قضايا الحماية الاجتماعية للمواطنين وأمنهم ، ووقايتهم من العدوان والحروب وآثارهما ... إلخ .

ومن خلال هذه الأمثلة وغيرها أيضاً ، يمكن أن نصل إلى محصلة أولية ، مفادها أن المجتمعات المعاصرة باتت تخضع فى حياتها لمجموعة معقدة ومتشابكة من النظم والسياسات المتكاملة ، وهى فى مجموعها موجهة نحو التقدم والنمو الاجتماعى والاقتصادى دون إكمان للفصل بينها ، والمحصلة لهذه الجهود المتحدة الهدف تتجسد

فى سىاسة الضمان الاجتماعى بحيث يمكن القول : إن كل محاولة للفصل بين سىاسة الضمان الاجتماعى والسىاسة الاجتماعية العامة ، إنما هى ضرب من العبث لا جدوى منه .

ولم يتوقف التوسع فى مفهوم الضمان الاجتماعى عند الحدود التى أشرنا إليها ، وإنما كان مدعاة لتأملات نظرية جديدة . وهذا التوجه المستجد بات يستقطب عدداً من المفكرين الاجتماعيين ويزايد باطراد .

والأطروحة المستحدثة تبنى على ما يلى : إذا كانت سىاسات الضمان الاجتماعى تقوم على أساس حماية الأفراد من الأخطار الاجتماعية ، فإن ذلك فى جوهره من أجل ضمان أمنهم الاقتصادى الموجه من أجل هدف أسمى هو الارتقاء بشخصية كل فرد . ومما لا شك فيه أن إنسانية الإنسان وتفتحها وارتقاءها هى الغايات النبيلة الحقيقية والأساسية لكل ما يدعى بسىاسات الضمان الاجتماعى .

ومما لا شك فيه أيضاً أن المادة (٢٢) من الإعلان العالمى لحقوق الإنسان قد استوحيت مباشرة من ذلك المفهوم الواسع للضمان الاجتماعى^(١٣) . وقد أعرب عن التمسك بها المؤتمر السادس للدول الأمريكية حول الضمان الاجتماعى ، وذلك فيما اشتهر بإعلان المكسيك . ووفقاً لذلك الإعلان ، ينطوى الضمان الاجتماعى بشكل خاص على أن لكل إنسان الحق فى حيازة الوسائل الكافية لإشباع حاجاته الضرورية لكرامته وأن ينتفع من المنجزات المادية والمعنوية والثقافية والاجتماعية التى أوجدتها الحضارة لمنفعته ، وعلى أن الممارسة الحقيقية للحريات يجب أن تكون مضمونة بكفاح مستمر ضد الفاقة والفقر والعوز .

إن هذه الأفكار التى تربط قضية الضمان الاجتماعى بموضوع الارتقاء بالإنسان تصدّد بشكل عميق صيغة المشكلة ، وتلقى بضوء إضافى على سىاسات الضمان الاجتماعى . ففى ضوء ذلك لن يكون موضوعها محدداً بتوفير العناية الطبية والدخل المناسب ، ولكنه سيشتمل فوق ذلك على الشؤون الثقافية والتربوية ليصل إلى التداخل مع أوقات الفراغ وكيفية قضائها ، وسيتمدد حتى يصل إلى وجوب إرضاء الإنسان بإتاحة الفرصة أمامه للإسهام فى القضايا العامة وفقاً لقابلياته .

ولكن إلى أين تقودنا مثل هذه الأطروحات التوسعية ؟ وفضلاً عن ذلك ، هل يمكن أن تخرجنا عن الواقعية إلى متاهات نظرية يتعذر تطبيقها ؟ وهنا يجب أن نعترف بأنه

على الرغم من مثالية تلك الأطروحات وحلاوة مضموناتها ، فإن فكرة الضمان الاجتماعي عندما تصل إلى هذه الأبعاد من الاتساع تفقد حتماً حدودها وتختلط بأمور واعتبارات كثيرة ، اختلاطاً لن يكون في صالحها . ولذلك يحسن التحفظ والحذر في موضوع المفاهيم الموسعة التي لا تخلو من العناصر الإيجابية ، ولكنها في الوقت ذاته يمكن أن تضع مفهوم الضمان الاجتماعي ، الذي يحتمل أن يفقد أصالته واستقلالته عندما يتواتر القفز به من توسع إلى آخر .

إن توسيع المفهوم على نحو ما ذهب البعض إليه يؤدي إلى نوباته في غيره وتلاشيهِ فيه . ويحدث ذلك عندما ينظر إلى الضمان الاجتماعي على أنه «الأساس في كل شيء ومنه تشتق الفروع» . وبأطروحات خيالية من هذا القبيل لن يكون من السهل على أي خبير تصور نظام حقوقي للضمان الاجتماعي في صيغة مستقلة . ولا غرابة في ذلك لأنه في حالة كهذه يجب تسخير معظم قوانين الدولة لتكوين نظام الضمان الاجتماعي .

وبمنظرة واقعية ، نجد أن التطبيق العملي يفرض علينا الحفاظ على كينونة نظام الضمان الاجتماعي واستقلالته في حدود معينة تضيق وتتسع من بلد لآخر ، في نطاق المعقول . ويجب أن نعترف بأن تعبير (الضمان الاجتماعي) ليس له من حيث المال معنى واحد محدد ، وبالتالي يستطيع كل بلد وكل مؤلف أن يذهب في معناه إلى الحدود التي يراها . ولكن الواقع العملي لن يسمح ، في حدود رؤيتنا لقانون الضمان الاجتماعي باستيعاب قوانين المرور والتربية والثقافة ونظم البناء وغيرها بلا تحديد . ومع ذلك أوجب استكمال مفاهيم الموضوع علينا عرض وجهات النظر المذهبية في هذا المجال .

٥٣) سابعا - الاتجاهات الفكرية الحديثة في الضمان الاجتماعي :

إن ما سبق عرضه عن تطور الضمان الاجتماعي يمثل صورة لمرحلتين : أولاهما عرفت بالمرحلة التقليدية ، والثانية عرفت بالمرحلة الجديدة . ومن المفيد لنا أن نبين الآن الأوضاع التي استقرت عليها الاتجاهات المختلفة . وبمنظرة عامة على مجمل ما عرضناه ، يمكن الحديث عن تبلور تيارين من المفاهيم حول الضمان الاجتماعي ، وذلك وفقاً لنوعين من المطالب : الأول منهما مبني على أطروحات العمال باعتبارهم عمالاً يسهمون في تقديم جهودهم إلى المجتمع . والثاني مبني على مطالبات من الأفراد بصفتهم أعضاء في المجتمع .

وعندما وقفت الحكومات أمام عملية التشريع لتنظيم الضمان الاجتماعي ، كانت المشكلة أمامها تتجسد في السؤال الآتي : هل يجب أولاً تنظيم حماية للأفراد بتوفير تعويض مالى للجميع على أساس حد أدنى اجتماعى ، أم حماية العمال فحسب بضمنان موارد تعويضية عما يضره أصله فى حالة الخطر الاجتماعى ؟ والواقع أن الأنظمة التشريعية فى مختلف الدول سارت منذ الحرب العالمية الثانية فى أحد الاتجاهين .

فبنظرة موسعة اعتبر الضمان الاجتماعى مطلباً إنسانياً يجب تحقيقه لكل فرد ، لأنه فى الأصل حق من حقوق الإنسان التى لا مناص من حمايتها . فمن حق كل فرد أن يعيش فى مستوى حياتي لائق . كما أن مسؤولية الدولة تفرض عليها تحرير مواطنيها من الفقر والحاجة بضمنان هذا المستوى من العيش الكريم . وفى هذه الحالة يجب على الدولة إيجاد العمل لكل قادر عليه ، وتوفير المورد المناسب لمن لا يجد عملاً يعيش منه . وفضلاً عن ذلك فإن من واجبها إعطاء نفس الضمان للأفراد فى حالات العجز والمرض والشيخوخة . ويجب عليها تعميم العناية الصحية المجانية للجميع .

ويجسد هذا الاتجاه الفكر الذى طرحه كل من الرئيس (روزفيلت و (الورد بيفرديج) ، وهو يقوم على وضع الإنسان فى مأمن من العوز وعلى أن مهمة الضمان الاجتماعى هى توفير حد أدنى من الدخل للمواطنين . ويسير فى هذا الاتجاه عدد من الدول الناطقة بالإنجليزية مثل (نيوزيلاندا ، أستراليا ، الولايات المتحدة) . وكذلك تطبقه الدول السكندنافية (النرويج ، السويد ، الدانمارك) باختلافات بسيطة . وقد التحقت بهذا الاتجاه مؤخراً (هولندا) ، وأصدرت مجموعة من القوانين المجسدة لذلك .

وهكذا لم تعد مجموعة الدول «الأطلسية» تعتبر نظم الضمان الاجتماعى حقاً للعمال فحسب ، وإنما هى حق من حقوق الإنسان ، ولكل مواطن عند الحاجة أن يحصل على ما يشبع حاجاته الضرورية .

أما النظرة الثانية للضمان الاجتماعى فقد تبلورت على أساس المسؤولية المتبادلة بين الجماعة والفرد . ويعنى ذلك بالنسبة لموضوعنا ، أن الإنسان ليس له من الحقوق إلا ما يكسبه بعمله . فبدلاً من طرح مبدأ المسؤولية الأولى للجماعة عن كل فرد من أعضائها ، يجرى التركيز على الدور الطبيعى للفرد ، وعلى العطاء الذى يقدمه والذى من خلاله تتقرر حقوقه . وترجع جنود هذا الاتجاه إلى سبب تاريخى حديث نسبياً .

فعندما ظهرت الثورة الصناعية كان العمال هم الفئة التي عانت بالدرجة الأولى من الآثار السلبية لذلك التحول . وعندما طرحت أفكار الإصلاح والمساعدات كانت موجهة إلى الأوساط العمالية على اعتبار أن العمال هم الفقراء والمحتاجون . وهكذا استقرت قوانين الضمان الاجتماعي في كثير من الدول على أساس أنها حق للعمال وحدهم ، لتضمن لهم مورداً في حالة توقفهم عن العمل أو الانتقاص من مواردهم .

وهنا نجد ارتباطاً وثيقاً بين العمل والضمان الاجتماعي . بل إن استحقاق الضمان مشروط بمساهمة العامل في تمويل التأمينات الاجتماعية عن طريق الأقساط التي يدفعها بشكل إلزامي ، والمساعدة التي تبذل للعامل في هذا النظام لا تحسب على أساس حاجته ، وإنما على أساس دخله السابق .^(١٣)

ومن الجدير بالذكر ، أن ثمة اتجاهاً جديداً بدأ يظهر مؤخراً ويقوم على أساس المزج بين الأسلوبين شيئاً فشيئاً . فبعض الدول التي تنظر إلى الضمان الاجتماعي على أنه حق عمالي ، تتجه الآن إلى التوسع في بسط هذه الحماية على جميع أفراد الشعب ، وخاصة فيما يتعلق بالعناية الطبية ، والأعباء العائلية ، وأعباء الشيخوخة .

ونشير في هذا الموضوع إلى (فرنسا ، وإيطاليا ، وبلجيكا ، واللوكسمبورغ) . وفي المقابل ، يلاحظ أن بعض الدول التي تعتمد الضمان الاجتماعي على أنه حق من حقوق الإنسان ولكل فرد في المجتمع ، لا تمنع العمال من الحصول على ضمان خاص يضاف إلى الضمان العام الذي تكفله الدولة .^(١٤) فلقد تبين أن الضمان العام يمثل الحد الأدنى الضروري ولكن لا يكفل الدخل العادي الذي يحققه الفرد عادة من نشاطه . ولذلك يسعى هؤلاء إلى التأمين لدى الشركات الخاصة ، أو يجبرون اتفاقات جماعية خاصة مع أصحاب العمل من خلال عقود العمل المشتركة التي تبرم بين ممثلي العمال وأصحاب العمل .

تلك هي أبرز الاتجاهات الحديثة في سياسات الضمان الاجتماعي ، فكيف بلورت النظم التشريعية المختلفة هذه السياسات في ميدان الواقع العملي ؟ هذا هو موضوع البحث الثاني .

البحث الثانى

التنظيم التشريعى للتأمينات الاجتماعية

عندما ننقل فى دراسة الضمان الاجتماعى وسياساته من نطاق الفقه والنظريات إلى نطاق التشريع ، فإن الصيغة الأساسية المنظمة له غالباً ما تتجسد بالتأمينات الاجتماعية . وغنى عن البيان أن الضمان الاجتماعى الشامل أوسع نطاقاً بكثير من الحيز الذى تغطيه التأمينات الاجتماعية ، التى تضيق وتتسع بتفاوت ملحوظ بين تشريعات الدول . ويتعبّر آخر فإن للضمان الاجتماعى نظاماً ووسائل متعددة تشمل : التأمين الاجتماعى ، والتقاعد ، والمساعدات الاجتماعية ، وغيرها - نسعى عن طريقها إلى تحقيق الضمان الاجتماعى كهدف من جهة ، وكوسيلة نحقق بها مواجهة الأخطار الاقتصادية التى يتعرض لها أفراد الجماعة من جهة ثانية .

لذلك تسعى دراستنا فى هذا البحث لتحديد الإطار التشريعى العام للتأمينات الاجتماعية ، من حيث تميزها عن غيرها من الأساليب الأخرى ، ومن حيث طبيعتها الحقوقية وخصائصها الذاتية ، والميادين المختلفة التى تتعامل معها ، وذلك على النحو التالى :

٥٤) أولاً - معنى التأمينات الاجتماعية :

التأمينات الاجتماعية صيغة من صيغ الضمان الاجتماعى المتعددة التى سنعرض موجزاً عن بعضها فى هذا البحث . وتجسد نظم التأمينات المذكورة نوعاً من الملاءمة بين الممكن من جهة ، وما يجب أن يكون من جهة ثانية . وتتفاوت مستويات هذا التوفيق بين الجانبين من دولة إلى أخرى ، بحسب درجة التقدم الحضارى والإمكانات الاقتصادية المتاحة . ويتبع ذلك بالضرورة نطاق دائرة الشمول والتطبيق للتأمينات الاجتماعية سعة وضيقاً من حيث الأشخاص ومن حيث الأخطار المؤمن ضدها . وبناء على ذلك الواقع فإن تعريف التأمينات الاجتماعية ليس واحداً ، وإنما يختلف عند المؤلفين من دولة إلى أخرى ، لأنهم يستندون فى صياغاتهم إلى ما يرسمه التشريع فى بلادهم ، سعة أو ضيقاً .

وتظهر الدراسات المقارنة لنخبة من التشريعات والوثائق الدولية ، الإقليمية والعامة (١٥) ، أن نظم التأمينات الاجتماعية تبنى بشكل عام على أحد المفهومين التاليين :

- المفهوم التعاوضى ، أو التبادلى (من المعاوضة والمبادلة) .

- المفهوم التوزيعى .

وكما هو معلوم ، تبلور المفهوم الأول وتطور مع أوائل تشريعات التأمين الاجتماعى وهو يقوم على الربط بين الحق فى التأمين الاجتماعى وبين ممارسة نشاط مهنى . ويعبارة أخرى لا يكون الضمان الاجتماعى إلا فى مقابل العمل المقدم إلى المجتمع . وأما أساس الضمان فى المفهوم الثانى فلا يكمن فى ممارسة عمل ، وإنما فى حاجة الفرد ، وتضامن الجماعة وتوزيع الموارد فى ضوء الحاجة .

وأيا كانت القواعد النازمة للتأمينات الاجتماعية فإنها تلتقى فى كونها تهدف إلى ضمان درجة من الأمن الاقتصادى للأشخاص الذين تحمىهم . ومن أجل ذلك يلزم المستفيدين منها بالمساهمة فى تحقيق مواردها عملاً بمبدأ تضامن الجماعة أو تكافلهم فى مقابل استفادتهم عند اللزوم من الأموال المتجمعة لدى صندوق مؤسسة التأمينات الاجتماعية . وهذا يعنى أن «الفنم بالغرم» فى نظام التأمينات الاجتماعية التى تمول من أقساط يدفعها المنتفعون مبدئياً ، ثم توزع عليهم من الحصيلة فى صورة إعانات أو تعويضات أو دخل منتظم ، أو غير ذلك ، بما يتفق مع طبيعة الأضرار الاقتصادية التى يتعرضون لها والتى يحددها النظام . وبناء على هذا الواقع يمكن اعتبار قانون التأمينات الاجتماعية أنه مجموعة القواعد التى تنظم جباية وتوزيع الموارد المحددة نظاماً وصرفها من أجل ضمان درجة من الأمن الاقتصادى للمعنيين أو المشمولين بتلك الأحكام . وتتولى السلطة العامة بنفسها أمر تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية بقواعد أمرة لها طابع النظام العام .

٥٥) ثانياً - خصائص التأمينات الاجتماعية :

تتميز نظم التأمينات الاجتماعية عامة بعدد من الخصائص الذاتية التى تجعلها تختلف عن غيرها من أساليب الضمان الاجتماعى . ويمكن إجمال هذه الخصائص فيما يلى :

١ - يتسم نظام التأمينات الاجتماعية بكونه إجباريا ومفروضا من الدولة بقوة القانون . واستنادا إلى ذلك فإنه يشمل بأحكامه جميع المخاطبين به من عمال وأرباب عمل وغيرهم ، نون أى اعتبار لإراداتهم . ومناطق ذلك الإلجبار هو مبدأ التضامن كأساس لحياة الأفراد فى جماعة . ولذلك لا تمارس هيئات التأمين الخاص هذا النوع من التأمين لانعدام عامل الربح فيه .

٢ - تدير الدولة نظام التأمينات الاجتماعية ، وهى التى تتولى تطبيق أحكامه عن طريق مؤسساتها العامة ، وغالبا ما تكون موحدة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية التى تقوم بدور مرفق عام للتأمينات الاجتماعية . وهذه المؤسسة لا تهدف فى نشاطها إلى تحقيق الربح ، لأن جميع مواردها تسخر لتأمين المعنيين من الأخطار الاقتصادية - الاجتماعية التى تلحق بهم . ولا ينال من هذه القواعد أن تقرر الدولة مشاركة ممثلين عن العمال وأصحاب الأعمال فى إدارة هذه المؤسسة .

٣ - تكفل التأمينات الاجتماعية للمشمولين بأحكامها الحصول على مزايا أو منافع معينة ، تستحق بشروط معينة للمستأمن أو لذويه بحسب الحال ، وهذا ما يميز التأمين الاجتماعى عن التأمين الخاص .

٤ - يكون تمويل التأمينات الاجتماعية بشكل عام عن طريق موارد يسهم فى أدائها العمال وأصحاب العمل والدولة بنسب معينة ومتفاوتة . ولا تختلط موارد التأمينات الاجتماعية بموارد الدولة وميزانياتها ، ولا تصرف إلا فى السبل التى يحددها النظام حصرا .

٥ - ولعل من الخصوصيات الهامة جدا لنظام التأمينات الاجتماعية كونه متعلقا بالنظام العام ، وذلك لاتصاله الوثيق بالنظام الاجتماعى والاقتصادى فى الدولة ، ولكونه مرتبطا بالتكافل الاجتماعى القائم على المسؤولية الجماعية لأبناء المجتمع .

وبناء على ذلك فقد تضمن نظام التأمينات مؤيدات جزائية لضمان نفاذ أحكامه . فثمة عقوبات تفرض على صاحب العمل الذى لا يتقيد بنظام التأمينات ، وكذلك على كل شخص يقدم متعمدا بيانات غير صحيحة بغية الاستفادة شخصيا ، أو إفادة الغير من تعويضات التأمين . ويترتب على تعلق أحكام نظام التأمينات بالنظام العام بطلان كل اتفاق يخالفها ^(١٦) ، إذا كان هذا الاتفاق يمس القواعد الآمرة من النظام المذكور . وسنعود إلى تفصيل هذه الناحية فى موضع آخر من البحث . ^(١٧)

وئمة نتيجة هامة ومن طبيعة مختلفة تترتب على كون نظام التأمينات الاجتماعية جزءاً من النظام العام الاقتصادي والاجتماعى للدولة . وهو يطرح علينا بالتالى مشكلة تحديد انتسابه إلى أحد فرعى القانون التقليديين ، وهما : القانون العام ، والقانون الخاص .

إن القانون الخاص - كما هو معلوم - يجسد قانون النشاط الفردى والمصالح الخاصة ، والقانون العام هو قانون المصلحة العامة ، أو هو قانون الدولة فى العلاقات بين أجهزتها ، أو بينها وبين الأفراد . ويتعبير آخر ، فإن القانون الخاص هو قانون العقد وحرية الاختيار ، بينما القانون العام هو قانون السلطة والأمر .

ولكن النزعة التدخلية للدولة الحديثة فى كل الشؤون العامة والخاصة ، زعزعت المعايير وهدمت الحدود إلى درجة التداخل حيناً والالتباس حيناً آخر بالنسبة لعملية التصنيف الثنائية بين العام والخاص . وقد أدى هذا التدخل من جانب الدولة إلى استقلال بعض العلوم الحقوقية وتمردها على الخاص والعام معاً لكونها تجمع خصائص الاثنين فى آن واحد .

وواقع الأمر هو أن قانون التأمينات الاجتماعية يمثل نموذجاً لازمة التفرقة بين العام والخاص . ومهما يكن من أمر فإن هذا القانون يقيم علاقات بين الخاضعين للتأمين الاجتماعى من جهة ، وبين السلطة القائمة على التأمين المتمثلة فى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، من جهة ثانية . وهذه المؤسسة تتمتع بكل امتيازات السلطة العامة .

وبناء على ذلك فإن قانون التأمينات الاجتماعية بالنظر إلى أطرافه ، وبالنظر إلى موضوعه الاجتماعى والاقتصادى تغلب عليه صفة القانون العام . ونحن نذهب مع البعض إلى تقرير استقلاليته كفرع جديد من علوم القانون ، اتخذ حديثاً اسم التشريعات الاجتماعية . ولا ينال من ذلك ، فى رأينا ، تسمية أخرى تنسب إليه وتعتبره فرعاً من القانون الاقتصادى والاجتماعى .^(١٨)

٥٦) ثالثاً - التمييز بين التأمينات الاجتماعية والأنظمة المشابهة معها :

شهدت النظم القانونية أساليب مختلفة من التدابير الإنسانية التى سخرت بهدف التخفيف من وطأة وأثار الأخطار الاجتماعية التى ازداد تعرض الإنسان لها فى

العصر الحديث . وقد تعددت سبل التصدي ، الفردى والجماعى ، لمواجهة هذه الطوارئ . وتعرض كتب المؤلفين فى الضمان الاجتماعى ، نماذج من الحلول التى اعتمدت ، أو ما زالت تعتمد ، فى هذا المجال . ومن هذا القبيل مثلا : نظم الجمعيات الخيرية ، وجمعيات الصداقة ، ونظام التأمين الخاص^(١٩) ، والمساعدات الاجتماعية ، ونظام التقاعد ... وغير ذلك . ونظرا لأن بعض هذه الأساليب مازال معتمدا وكونها تشابه أو تلتبس مع نظام التأمينات الاجتماعية ، بسبب تعدد القواسم المشتركة ، فإننا نلمس ضرورة التمييز بين التأمينات الاجتماعية من جهة ، وأهم الأساليب الأخرى التى مازالت معتمدة ، من جهة ثانية . ونعنى بهذه الأخيرة على وجه التحديد : التأمين الخاص ، ونظام التقاعد ، والمساعدات الاجتماعية .

٥٧) ١ - التمييز بين التأمين الخاص والتأمين الاجتماعى : (١٩)

لا يزال أسلوب التأمين الخاص معمولا به فى كثير من الدول إلى جانب نظم الضمان الاجتماعى بصيغه المختلفة ، وذلك بهدف تعزيز الشعور بالأمان تجاه الأخطار الاجتماعية - الاقتصادية . ويقوم الفكرة الأساسية للتأمين على أسلوب توزيع النتائج المادية للضرر الذى يلحق بالفرد على مجموعة من الأفراد ؛ أى أن انتفاء آثار الخطر من الناحية المادية يكون بتحملها من قبل المجموعة . ويتم ذلك عن طريق أقساط يلتزم كل واحد منهم بدفعها . وتتكون من مجموع الأقساط حصيلة تكفى لتعويض الأضرار التى تصيب أفراد هذه الجماعة الذين لا يعرف بعضهم بعضا . وبحكم ذلك يقوم وسيط بينهم بجمع الأقساط وتوزيع التعويضات وفقا لنظام معين . والوساطة بهذا المعنى هى عمل تجارى تقوم به شركة تأمين تجارية ، وهى تحقق أرباحا من الفارق بين الأقساط التى تجمعها والتعويضات التى تدفعها (٢٠) .

وهذا التأمين الخاص أو التجارى تطور الى نوع آخر من التأمين هو التأمين الاجتماعى ، الذى يقوم على مبدأ توزيع نتائج الضرر وتوزيع الموارد اللازمة لذلك ، ولكنه يختلف عن التأمين الخاص من جوانب عديدة يحسن بنا إبراز أهمها :

- أ - إن طبيعة الرابطة بين أطراف العلاقة (شركة التأمين «عامة كانت أم خاصة» - العامل - رب العمل) فى التأمين الخاص هى رابطة عقدية ، والعقد هو مصدر الالتزامات ووسيلة تحديدها . أما فى نظام التأمينات الاجتماعية ، فتكون طبيعة

الرابطة بين الأطراف (مؤسسة التأمينات - العامل - رب العمل) نظامية (قانونية) ، أى أنها تستند إلى النظام التشريعى . فضلا عن ذلك فإن المزايا التى يكفلها التأمين الاجتماعى للمشمولين به تعتبر ذات طابع قانونى لأن مصدرها هو القانون وليس العقد .

وبعبارة أخرى ، فإن التزام العامل وصاحب العمل بالاشتراك فى التأمين ليس التزاما عقديا متولدا عن عقد العمل المبرم بينهما ، وإنما هو «التزام قانونى» مفروض بقوة القانون . وبناء على ذلك فإن الخضوع للتأمين الاجتماعى «إجبارى» أصلا ، فى حين أنه «اختيارى» فى التأمين الخاص ، عملا بمبدأ حرية الإرادة فى التعاقد . ويتربط على هذا الفارق أيضا أن النظام هو الذى يحدد المستفيدين من التأمين الاجتماعى . فى حين أن المستأمن فى التأمين الخاص هو الذى يحدد بإرادته المستفيد من التأمين عندما يجريه لصالح الغير ^(٢١) .

ب - وعلى صعيد الهدف ، نجد أن التأمين الخاص يُراد منه تحقيق ربح خاص ومزاولة نشاط تجارى من قبل الجهة التى تمارسه . أما التأمين الاجتماعى فإن هدفه أصلا ومآلا هو توفير حماية للأفراد الضعفاء اقتصاديا ممن تشملهم أحكامه . فهذا الأخير تملية اعتبارات اجتماعية تتصل بالمصلحة العامة ، وهو تعبير عن التكافل الاجتماعى الذى يجب على الدولة رعايته والإشراف عليه .

إن المفاهيم الإنسانية للمسؤولية الجماعية لم تعد تقبل - بالنظر إلى أخطار العمل - على أنها أخطار خاصة ، وإنما هى فى منطق التعايش الجماعى أخطار اجتماعية تتعدى فى نتائجها وآثارها نطاق الفرد لتضر عمليا بمصالح الجماعة . وهذه الاعتبارات تبدو أساسا فى التأمين الاجتماعى وفلسفته ، بينما لا وجود لها فى التأمين الخاص الذى يقوم على الربح والفردية قبل كل شئ .

ج - يبنى التأمين الخاص على وجوب وفاء المستأمن بالتزاماته المالية أى قيامه بدفع الأقساط المتفق عليها فى عقد التأمين . فإذا توقف عن ذلك أو امتنع كان من حق الجهة المؤمن لديها أن تفسخ العقد أو تمتنع عن دفع التعويضات عن الخطر المؤمن ضده ، وذلك استنادا إلى مبدأ الدفع بعدم التنفيذ ، وهو مبدأ معروف فى العقود ذات الالتزامات المتبادلة التى يكون فيها من حق أحد الطرفين أن يقابل عدم قيام الطرف الآخر بالتزاماته ، بامتناع عن التنفيذ من جانبه أيضا ، مقابلة بالمثل .

أما فى التأمين الاجتماعى ، فىكون الوضع على خلاف ذلك ، نظرا لارتباطه بالنظام العام . فمؤسسة التأمينات الاجتماعية تعتبر ملزمة بتأدية حقوق المشمولين بالتأمين بصرف النظر عن تقصير صاحب العمل فى دفع الاشتراكات الواجبة إلى المؤسسة . ونحن نذهب إلى أبعد من ذلك لنقول بأن الحقوق التأمينية للعمال مصنوعة وواجبة الأداء حتى ولو لم يقم صاحب العمل أصلا بالاشتراك لدى المؤسسة عن كل أو بعض عماله . فلو أن رب عمل كان مشمولاً بحكم القانون فى التأمين على عماله ، ولكنه امتنع عن ذلك لجهل أو بقصد التهرب ، وحدث أن لحق بعماله أخطار اجتماعية مشمولة بالتأمين ، فإنهم يستحقون التعويض عنها ، ويجب على المؤسسة دفعها رضاء أو قضاء ، ثم تقوم من جانبها بملاحقة رب العمل ومعاقبته على تقصيره . ومناطق ذلك كله هو كون التأمين الاجتماعى مرتبطا بالنظام العام ، ولا يجوز أن يكون تقصير رب العمل ومخالفته للنظام العام سبباً فى حجب الحقوق التأمينية عن العمال .

د - وعلى صعيد تكاليف التأمين الخاص فإنها تكون حصرا من المستأمن وفقا لمبالغ وأقساط يتفق عليها ، وتخضع فى تحديدها إلى اعتبارات مختلفة . فهناك درجة احتمال تحقق الخطر ومدى تأكده ، وهناك حجم الخسائر والأضرار التى تنجم عنه . وتأخذ جهة التأمين فى اعتبارها أيضا معيار التناسب بين الأقساط المحصلة وريع استثمارها وبين التعويضات المدفوعة ونسبة الربح لشركة التأمين ... الخ . وهى فى ذلك لا تنظر مطلقا إلى الظروف المادية أو الاجتماعية للمؤمن ، أى أنها لا تميز بين دخل مرتفع وآخر منخفض ، وإنما تخضع الجميع إلى قسط موحد فى الخطر الواحد ^(٢٢) . أما فى التأمين الاجتماعى ، فإن تكاليفه الكلية ليست على عاتق العمال وحدهم ، وإنما هى موزعة بينهم وبين أرباب العمل ، فضلا عن تحمل الدولة نصيبا من التكاليف . وثمة تفاوت فى الجباية من حيث ارتفاع الدخل أو انخفاضه ، لأن الاشتراكات تحصل على أساس نسبة مئوية من الأجر . ومع ذلك فإن المزايا واحدة للجميع فى مواجهة الخطر الواحد . وهكذا نجد فى التأمين الاجتماعى تضامناً بين المشمولين بحيث يسهم أصحاب الدخل المرتفعة فى تكاليف تأمين نوى الدخل المنخفضة ، وهذا ما لا وجود له فى التأمين الخاص .

هـ - وبالنسبة لمزايا التأمين فإننا نلمس فوارق أساسية بين التأمينين : الخاص ، والاجتماعى . ففى التأمين الاجتماعى ، تحدد المنافع والمزايا بالنصوص القانونية . وأما فى التأمين الخاص فالأمر يخضع لتفاصيل كثيرة تتصل بعقد التأمين والقوانين النافذة . فثمة تأمين يحدد التعويض فيه على أساس الخسارة الفعلية التى تلحق بثروة الشخص وبممتلكاته أو ما ينقص من موارده ، أو ما يتحمله من نفقات لمواجهة علاجات الحوادث والمرض مثلا . وهذه التأمينات ينطبق عليها مبدأ التعويض ، بمعنى أن الحد الأقصى للتعويض الذى تدفعه جهة التأمين لا يتجاوز قيمة الخسارة الفعلية ، ويعرف هذا بتأمين التعويض عن الخسائر المالية . وهناك من جهة ثانية التأمينات النقدية التى تصرف إلى الأشخاص فيما يتعلق بالحياة ، والحوادث ، والعجز ... ، فإن للمؤمن مطلق الحرية فى تحديد مبلغ التأمين ، وفقا لظروفه ومقدرته .

أما فى التأمين الاجتماعى ، فلا دخل لإرادة الفرد فى تحديد مزايا التأمين . وكذلك لا تستطيع مؤسسة التأمينات الاجتماعية هى الأخرى أن تزيد أو تنقص من هذه المزايا ، لأن التشريع هو الذى يتولى ذلك . وفضلا عن هذا فإن التأمين الاجتماعى يمكن أن يخرج على قواعد التأمين ليقرر بعض المنافع للأشخاص أصابهم الخطر قبل صدور القانون . ونشير فى هذا الصدد إلى القانون السويسرى الذى شمل بمزاياه جميع الأشخاص الذين أصيبوا بعجز دائم قبل صدور القانون . فمثل هذه الوقائع لا يمكن أن تحدث فى التأمين الخاص . ونضيف إلى ما تقدم أن التعويضات النقدية فى التأمين الاجتماعى يمكن أن تزداد بنسب تواكب وتيرة ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة ، أو نقص قيمة النقود .

٥٨ ٢ - التأمين الاجتماعى ونظام التقاعد :

يجدر التمييز بين نوعين من التقاعد ، وهما التقاعد الخاص ، والتقاعد الحكومى . فالتقاعد الخاص يختلف عن التأمينات الاجتماعية ، لأنه من تنظيم صاحب العمل . كما أن الاشتراك فيه منوط برضاء العامل عند التعاقد ، أو عند إنشاء مثل هذا النظام ، إذا كان لاحقا للتعاقد . فهو والحال كذلك نظام اختياري لا إيجاب فيه . ولا تمنع التشريعات عادة وجود مثل هذه التنظيمات الخاصة ، ما دامت تؤدي إلى تدعيم مصلحة العامل ولا تتعارض مع قواعد النظام العام^(٢٣) .

أما نظام التقاعد الحكومى فهو يهدف إلى تأمين الموظف العام ومن يعوله ضد الحاجة الاقتصادية التى تنشأ عن فقد الموظف دخله من وظيفته بعد خدمته . ومما لا شك فيه أن نظام التقاعد الحكومى هو نوع من التأمين الاجتماعى بكل معنى الكلمة . نلاحظ ذلك مثلاً فى أن المذكرة الإيضاحية للمرسوم الملكى الخاص بنظام التقاعد فى المملكة قد عبرت عن طبيعة هذا النظام بأنه نظام تأمين وليس نظام توفير . وكل مافى الأمر أنه يسرى على الموظفين السعوديين المعينين على مراتب فى الميزانية العامة للدولة ، أو فى ميزانيات الهيئات العامة . ولذلك فقد تجنب نظام التأمينات السعودى الصادر عام ١٣٨٩ أن يشمل بأحكامه أولئك الذين يخضعون لنظام التقاعد الحكومى (٢٤) .

وبناء على ذلك فإن ثمة تشابهاً بين نظام التقاعد الحكومى ونظام التأمينات الاجتماعية من حيث إلزامية الخضوع لأحكامهما ومن حيث إسهام الموظف والدولة فى تمويل التقاعد . ومع ذلك فثمة فوارق تقتضى الإشارة إليها فيما يلى :

أ - يقتصر نظام التقاعد الحكومى على حماية الموظفين العموميين المعينين على وظائف دائمة . ولا يستفيد من أحكامه الموظفون الأجانب ولا الوطنيون المعينون على وظائف مؤقتة . وخلافاً لذلك نجد أن نظام التأمينات لا يأخذ فى الاعتبار هذه المعايير ، وإنما يمتد فى بعض مظاهر حمايته ليشمل جميع العمال بغض النظر عن جنسياتهم ، وفقاً لشروط واعتبارات محددة يبينها التشريع (٢٥) ، ولكن يؤخذ فى الاعتبار إلغاء تأمين المعاشات للأجانب فى نظام التأمينات السعودى ، بينما أبقى على تأمينهم من الأخطار المهنية .

ب - تختلف جهتا الإشراف على كل من التأمينات الاجتماعية والتقاعد الحكومى (٢٦) .

ج - ثمة اختلافات بين الأحكام القانونية فى النظامين ، سواء من الناحية التطبيقية أو من ناحية الشروط ، وخاصة فيما يتعلق بتحديد سن التقاعد وعدد السنين المؤهلة للمعاش ، وطريقة حساب المعاش . كما أن نظام التأمينات الاجتماعية غالباً ما يكون أوسع فى الحماية من نظام التقاعد .

وجدير بالذكر أن بعض النول تتجه إلى توحيد النظامين على أساس أنهما متحدان فى الطبيعة والأهداف . وي طرح الواقع التأمينى والتقاعدى السعودى مشكلة عند الانتقال من نظام العمل إلى نظام الخدمة المدنية وضم السنوات التأمينية أو التقاعدية ، إحداها إلى الأخرى .

٥٩ (٢ - المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعى :

تعتبر المساعدات الاجتماعية وسيلة أخرى من وسائل تحقيق الضمان الاجتماعى .
وهى أوسع وأشمل نطاقا من مجالات التأمين الاجتماعى ، لأنها تغطى فى الواقع
حاجات وتستجيب لوقائع لا يمكن للتأمين الاجتماعى فى صيغه الراهنة أن يغطيها .

ويرجع أصل المساعدات الاجتماعية إلى نزعة إنسانية لمساعدة الفقراء والعطف على
المحتاجين والمساكين ، ثم تطورت عبر التاريخ من مبادرات فردية إلى عمل جماعى
تمارسه جمعيات خيرية للبر والإحسان . وقد أخذت طابعا رسميا فى العصر الحديث
بعد أن اتجهت بعض دول أوروبا إلى اعتمادها فى نطاق «قوانين معونة الفقراء» التى
بدأ إصدارها غداة الفواجع التى أسفرت عنها الثورة الصناعية فى الأوساط العمالية
والفقيرة . وبمقتضى تلك القوانين كان يمكن للمعدين الحصول على معونة لقاء إسقاط
حقوقهم المدنية . وكانت تلك القوانين مهيئة للكرامة الإنسانية ومهددة لكل القيم ، نظرا
لما تنطوى عليه من إذلال لأناس عاشوا حياة عفة وكرامة ، ولكن العوز أدركهم نتيجة
لظروف معينة أو بسبب الشيخوخة .

وقد عرفت تلك القوانين بأسماء مختلفة ، ولكنها سرعان ما تطورت فى اتجاه
إنسانى استمر يتقدم ويتسع شيئا فشيئا إلى أن اعتمدت رسميا فى معظم دول العالم
تحت اسم المساعدات الاجتماعية ^(٢٧) . وربما تكون الدانمارك من أوائل الدول الأوروبية
التي نظمت فى أواخر القرن التاسع عشر أسلوب المعونة الاجتماعية بطريقة تسمح
للمواطنين بالاستفادة منها دون إلحاق المهانة بهم . فلقد اعتمدت السلطة فيها أسلوب
المساعدة الاجتماعية كمعونة قانونية مستحقة الأداء للمحتاجين ، من ميزانية الدولة وفى
أحوال منصوص عليها ^(٢٨) ، ثم اتسع نطاق العمل بذلك لتقديم مساعدات عينية
للمرضى والمعمرين والعاطلين عن العمل بغير إرادتهم . وما لبث أسلوب المساعدات
الاجتماعية أن تطور وعم دولا أخرى كثيرة . وقد أشرنا إلى النموذج النيوزيلاندى فى
هذا المجال .

ويمكن القول الآن بأن أسلوب المساعدات الاجتماعية قد تطور إلى درجة متقدمة
جدا واتسع معناه ومجال العمل به . وأصبح نطاق المساعدة الاجتماعية ينصرف إلى
كل ما تقدمه الدولة إلى الأفراد المحتاجين من إعانات وخدمات نقدية وعينية على حساب
الميزانية العامة وبغير مقابل .

وتتمثل الخدمات العينية بأمر كثيرة ومتنوعة (معاشية وصحية وثقافية) . فمن هذا القبيل مثلا : الخدمات المجانية أو شبه المجانية في المشافي ، ومراكز رعاية الطفولة والأحداث ، والتدريب المهني ، ورعاية الأيتام ، وإعانات الطلاب بالملابس والوجبات الغذائية والأدوات النقدية وغير ذلك مما يصعب حصره (٢٩) .

ولابد من التنبيه في هذا المجال إلى ضرورة التمييز بين «المساعدات الاجتماعية» المشار لها وبين «الخدمات العامة» التي تخرج عن هذا النطاق . فالقضاء وأجهزة الأمن مثلا هي من قبيل الخدمات العامة التي يستفيد منها كل المواطنين . أما ما يتصل بالشؤون الصحية والثقافية والمعاشية فهو منوط بالمساعدة الاجتماعية وتخص الأفراد بشكل مباشر لأنها تلبي حاجتهم المباشرة وبغير مقابل ، خلافا لبعض الخدمات العامة التي لا يمكن الإفادة منها إلا بمقابل ، كالبريد والاتصالات وغيرها من الخدمات .

في ضوء هذه المفاهيم التي تقوم عليها المساعدات الاجتماعية يمكن أن نحدد بسهولة الفوارق التي تميزها عن التأمين الاجتماعي . الذي ظهر أن هناك قطاعا كبيرا من السكان لم يستفيدوا منه عندما استقر العمل به في دول كثيرة ، إما لعدم شمولهم بأحكامه ، وإما لأنهم غير قادرين على العمل ودفع أقساط التأمين . لذلك لم يقدم التأمين سوى جزء من الحل لمشكلة الضمان الاجتماعي . ولهذا عمدت بعض الدول ، وبخاصة تلك التي لا ترغب في توسيع نطاق تدخل الدولة في فعاليات الناس ، عمدت إلى تبني أسلوب المساعدة الاجتماعية الذي عم انتشاره كما أسلفنا ، وخاصة أنه أسلوب لا يقوم على جمع الاشتراكات ، كما في التأمين .

ويجب أن نشير هنا إلى حقيقة هامة ، وهي أن الدراسة المقارنة والتحليل الموضوعي لمفهوم وأهداف المساعدات الاجتماعية ، ينتهيان بالدارس حتما إلى تسجيل التقارب الكبير بينها وبين الزكاة في المجتمع الإسلامي . وعلى هذا الأساس يكون الإسلام قد سبق حضارة العصر في العالم الغربي وقدم للإنسانية أسلوب تكافل اجتماعي فريداً في تكامله وفي دقته وفي مؤيدات الالتزام به . وبناء على ما تقدم ، تتلخص أبرز الفوارق بين التأمين الاجتماعي وبين المساعدات الاجتماعية فيما يلي :

١- يسهم المستفيدون من التأمين الاجتماعي في تمويله بشكل عام ، وذلك بصرف النظر عن حالات استثنائية تتعلق بورثة العامل ومن يعول .

٢ - يجب ثبوت الحاجة فى استحقاق وتقدير المساعدة الاجتماعية ، بينما لا تصرف مستحقات التأمين بالاستناد إلى هذا المعيار .

٣ - أن الدولة هى الممول الوحيد للمساعدات الاجتماعية ، بينما لا يتحتم عليها مثل هذا التمويل فى التأمين الاجتماعى . ولكن تستثنى المملكة العربية السعودية من هذه القاعدة ، بالنظر إلى أن موارد الزكاة تمول إلى حد كبير ميزانية الضمان الاجتماعى عامة .

٤ - يمكن للفرد مقاضاة الدولة للحصول على مستحقاته من التأمين الاجتماعى ، بينما لا ينهض هذا الحق للمواطن ، مالم يكن منصوصا عليه صراحة فى القانون بالنسبة للمساعدات الاجتماعية ومقاييرها (٢٠) .

وعلى كل حال تبقى هذه المعايير للفرقة نسبية لأن بعض الدول اتجهت إلى توحيد أنظمة التأمين الاجتماعى والمساعدة الاجتماعية ، فى إطار أنظمة الضمان الاجتماعى . ويعتبر نظام الضمان الاجتماعى فى المملكة صورة من الصور التطبيقية للمساعدات الاجتماعية .

٦٠ رابعا - نطاق الشمول بالتأمين الاجتماعى :

يتحدد نطاق الشمول بنظام التأمينات الاجتماعية من خلال ثلاثة عناصر هى :

- الأشخاص المحميون .

- الحوادث التى يحمى فى مواجهتها هؤلاء الأشخاص .

- أساليب الحماية .

وبتعبير آخر ، يتصل الأمر بتحديد من هو المحمى ؟ وضد ماذا ؟ وكيف ؟ (٣١)

وسوف نتطرق فى هذه الفقرة إلى الإجابة على النقطتين الأولى ، بينما نرجئ التفصيل فى الثالثة لموقع آخر من البحث ، عندما ندرس نظام التأمينات فى المملكة العربية السعودية .

٦١) ١ - الوقائع المشمولة بالتأمين الاجتماعى :

كما قد أوضحنا من قبل أن دائرة «التأمين الاجتماعى» هى أصغر نطاقا من ميدان «الضمان الاجتماعى» . وذكرنا فى حينه أن هذا الأخير أخذ فى الاتساع من أجل الوصول إلى ضمان كامل لكل المواطنين فى مواجهة كل الأخطار والحاجات . أما التأمين الاجتماعى فإن نطاق العمل به محدد فى القانون حصرا بالنسبة للأشخاص والأخطار أو ما نؤثر تسميته بالوقائع .

وقد درجت نظم التأمينات الاجتماعية على تغطية وقائع مختلفة فى الطبيعة والمصدر ويمكن تصنيف هذه الوقائع فى زمرتين ، إحداهما منوطة بفيزيولوجية الإنسان وحياته الاجتماعية ، والثانية راجعة إلى أخطار العمل .

ومن أبرز وقائع المجموعة الأولى :

- الشيخوخة التى تضعف أو توقف قدرة الإنسان على العمل والكسب .
- العجز الذى تتعدد أسبابه وتتفاوت نتائجه وأثاره .
- المرض وما يترتب عليه من وهن جسمى وإنفاق مادى للمعالجة .
- الوفاة وما ينجم عنها من ترميل ويتم وانقطاع المورد عن الأسرة .
- الزواج ونفقاته وما يترتب عليه من زيادة أعباء الأسرة ، وما ينبثق عنه من اضطراب مادى فى حالة الأمومة وتبعاتها .
- وأما بالنسبة للنوع الثانى من الأخطار التى تتطوى عليها ممارسة المهنة ، فنشير إلى ما يلى :
- إصابات العمل وما يترتب عليها من آثار جسمية ومادية .
- أمراض المهنة الناجمة عن طبيعة العمل .
- حالة البطالة التى توقف كسب العامل برغم إرادته ، مع ما يصاحب ذلك من آثار على من يعولهم العامل .

والجدير بالذكر أن الاتفاقية الدولية حول الحد الأدنى للضمان الاجتماعى^(٣٢) لعام ١٩٥٢ ، وذات الرقم (١٠٢) قد اشتملت على هذه الأخطار . وقد تعرضنا لموضوعها فى بحث سابق .

٦٢) ٣ - الأشخاص المشمولون بالتأمين الاجتماعى :

يقوم الضمان الاجتماعى بمعناه الواسع على شموله لجميع مواطنى الدولة من صغار وكبار وفقراء وأغنياء ، وعمال أجراء ومستقلين ، وأصحاب عمل ومهن ، وموظفين بمختلف فئاتهم من مدنيين وعسكريين ، مهما كانت مراكزهم ومواردهم المالية مثلما هو عليه الحال فى بريطانيا والاتحاد السوفيتى سابقاً ونيوزيلاندا وغيرها (٣٣) .

وخلافاً لذلك لا تستطيع أنظمة التأمينات الاجتماعية ، كفرع من فروع الضمان الشامل ، أن تغطى كل هذه القطاعات لأنها فى الأصل درجة من درجات الضمان ، وهى موضوعة فى الأعم الغالب لقطاع العمال والأجراء من نوى الدخل القليلة . وغالباً ما يكون سبب هذا التخصيص مرتبطاً بالظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فى الدولة . وبناء على ذلك فإن ثمة علاقة بين الأخطار التى يشملها التأمين الاجتماعى من جهة ، والأشخاص المؤمنين ضدها ، من جهة ثانية . وبطبيعة الحال فإن التشريع هو الذى يحدد العلاقة المذكورة ويعين بالتالى من هم المستفيئون والأخطار التى يؤمنون ضدها .

ومع ذلك تشكل الاتفاقية الدولية للحد الأدنى للضمان الاجتماعى مرجعاً توضيحياً عاماً لتحديد دائرة الأشخاص الذين يشملهم التأمين الاجتماعى ، وقد أشرنا إلى هذه الاتفاقية من قبل . وزيادة فى الإيضاح نرى أن من الفائدة التوسع فى تفصيلات ذلك ، باعتبار أن كل دولة تنضم إلى الاتفاقية المذكورة تجد نفسها ملزمة بالامتثال للقواعد التى وردت فيها . ونشير فى هذا الصدد إلى ما يلى :

أ - يجب أن يشمل التأمين الاجتماعى نسبة لا تقل عن (٥٠٪) من مجموع الأجراء فى الدولة ، على أساس انتقائى لبعض فئات العمال .

ب - يمكن للدولة أن تأخذ بخيار آخر ونسبة أخرى بحيث تجرى تأميناً لبعض فئات «نوى النشاط المهنى» على أن تبلغ نسبة المؤمنين (٢٠٪) من مجموع السكان (٣٤) .

ج - ويوسع الدولة إذا شاءت أن تلجأ إلى حل آخر يتمثل فى تأمين جميع المواطنين الذين لا تزيد دخولهم على حد معين .

د - وأما الخيار الرابع فهو تأمين بعض أصناف الأجراء بنسبة (٥٠٪) من مجموع الأجراء فى المشروعات الصناعية التى يعمل فيها عشرون عاملاً فأكثر . وثمة

بعض الاختلافات فى مدى الشمول لهؤلاء الأشخاص وفقا لاختلاف الحالات والوقائع ، وذلك على النحو الآتى :

- حالة المرض : يجب أن تغطى الخدمات الطبية زوجات وأولاد المشمولين فى حالة كون التأمين مقتصرًا على «بعض فئات العمال» أو بعض فئات «نوى النشاط المهني» .

- فى حالة إصابة العمل المؤدية إلى الوفاة ، تشمل الإعانة النقدية الأولاد والزوجة .

- فى حالة الأمومة تشمل الخدمات الطبية زوجات الأشخاص المشمولين من «فئات العمال» ومن «نوى النشاطات المهنية» .

- فى حالة العجز : تشمل الإعانات النقدية الزوجات والأولاد الذين هم فى كنف العائل العاجز .

وخلاصة القول حول نطاق الشمول بالضمان أو بالتأمين الاجتماعى نرى وجوب اتساعه لشمول الحالات التالية كحد أدنى (٣٥) :

أ - التأمين الصحى ، لأنه الأساس فى ضمان القدرة الجسمية على العمل وممارسة النشاط الاقتصادى .

ب - التأمين العلمى والثقافى النظرى والعملى ، وهو الأساس لضمان القدرة العلمية والعملية على العمل بمستوى رفيع يجرى التطور .

ج - التأمين الاقتصادى ، وهو يقوم على ضمان العمل لكل قادر عليه فى المجتمع ، لأنه الأساس فى توفير الخدمات والسلع للمجتمع من جهة ، ولتوفير سبل العيش من الموارد لنوى النشاط المهني من جهة ثانية .

د - التأمين المعاشى لغير القادرين على العمل ، لأسباب خارجة عن الإرادة ويحدود معقولة تتناسب مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية (المستوى المعاشى) . وسبب ذلك أنه لا مناص للإنسان من إشباع حاجاته الضرورية للحياة ، ولأنه عندما لا يجد وسائل العيش لديه بالطرق المشروعة ، فسيحصل عليها بطرق ووسائل غير مشروعة ، مهما كانت التقاليد والعادات والمعايير الاجتماعية صارمة ، لأن حب البقاء والحياة أقوى من أى شىء آخر .

٦٣) خامساً - مصادر نظم التأمينات الاجتماعية :

تستمد نظم التأمينات الاجتماعية من مصادر متعددة ، يمكن تصنيفها فى مجموعتين هما : المصادر المحلية ، والمصادر الدولية .

٦٤) ١ - المصادر المحلية ،

تتضمن المصادر المحلية قبل كل شئ، التشريع الوطنى الصادر عن السلطات صاحبة الحق فى ذلك ، ووفقا للصلاحيه المنوطة بكل منها . وفى هذا المجال تبرز أعمال السلطة التشريعية ، والتنفيذية والقضائية . ويمكن أن نضيف إلى ذلك مصدرا رديفا يتجسد فى الاتفاقات الجماعية التى تجرى بين أرباب العمل وممثلى العمال . أما العرف فلا يرد فى هذا المجال .

فالتشريع الدستورى أو القانون الأساسى يشكل المصدر الأول لحقوق الضمان الاجتماعى . وكثير من الدساتير تنطبق إلى الضمان الاجتماعى وتقرره على أنه حق من الحقوق الأساسية للمواطنين ، وترسى بذلك مبادئه فى صلب الدستور^(٣٦) . وفى المملكة العربية السعودية ، حيث تعتبر القواعد الشرعية الإسلامية هى القانون الأساسى فى البلاد ، صدر نظام عام للضمان الاجتماعى . وقد بنى ذلك الضمان على القواعد الخاصة بالزكاة كفريضة أساسية وإلزامية^(٣٧) . ولقد تعزز ذلك المنهج فى المادة (٢٧) من النظام الأساسى للحكم . وبموجبها ، تكفل الدولة حق المواطن وأسرته فى حالات الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة وتدعم نظام الضمان الاجتماعى .

ثم يلى التشريع الدستورى أو الأساسى ، القانون (أى النظام) ليجسد المبادئ الدستورية الأصلية فى قواعد أمر أو تنظيمية مفصلة^(٣٨) .

وتستكمل النظم القانونية عادة بمصدر آخر أكثر تفصيلا وأوفى استجابة لمتطلبات التطبيق العملى . ونعنى بذلك القرارات الوزارية سواء ما تجسد منها باللوائح التنفيذية أو بغيرها من القرارات التنظيمية والمذكرات التفسيرية .

وبطبيعة الحال ثمة مصدر تكميلى آخر يتمثل فى الأحكام القضائية واجتهادات المحاكم ، أو لجان تسوية المنازعات^(٣٩) .

وجدير بالذكر أنه فى دول غير المملكة العربية السعودية تعتبر الاتفاقيات الجماعية بين أرباب العمل وممثلى العمال مصدرا تكميليا معتبرا ، يرجع إليه من أجل استيضاح الحقوق التأمينية المتفق عليها والتي تعتبر ملزمة ما دامت لا تخرج عن قواعد النظام العام .

٦٥ ٢ - المصادر الدولية :

من أبرز المصادر الدولية لحقوق التأمينات الاجتماعية الاتفاقيات والتوصيات التى تصدر عن منظمة العمل الدولية . ويوجد إلى جانب ذلك أيضا الاتفاقيات التى توقع بين الدول ، بناء على مفاوضات تجرى بينها لضمان حقوق العمال من رعاياها عندما يتنقلون للعمل خارج بلادهم . ويضاف إلى ذلك أيضا ما تعتمد المنظمات الدولية الإقليمية أو غيرها من معاهدات فى هذا المجال ^(١٠) .

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية عدد من الاتفاقيات الخاصة ببعض فروع الضمان الاجتماعى مثل : إصابات العمل ، التأمين الاجتماعى ، المرض والعجز ، بعضها يطبق على عمال التجارة والصناعة ، وبعضها يطبق على عمال الزراعة ، وبعضها يطبق على العاملين فى البحر ، وبعضها يطبق على العمال المهاجرين . ويتمثل أبرز هذه الاتفاقيات فى الاتفاقية رقم (١٠٢) التى سبقت الإشارة إليها والمتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعى ^(١١) .

وتلتزم المملكة باعتبارها عضوا فى منظمة العمل العربية التابعة لجامعة الدول العربية ، بالاتفاقيات الدولية العربية التى تصدر عن المنظمة المذكورة ، إذ انضمت إلى تلك الاتفاقيات وصادقت عليها .

٦٦ سادسا - العلاقة بين قانونى العمل والتأمينات الاجتماعية :

نشأت نظم التأمينات الاجتماعية نتيجة لاهتمام الدول بالواقع العام لقضايا العمل والعمال والظروف السلبية التى كانت تحيط بهما . وكان اتجاه الدول يتمثل فى السعى إلى حماية العمال ورفع مستواهم ورعايتهم صحيا واجتماعيا وتحسين أحوالهم المادية وبناء على ذلك نشأت قوانين التأمينات الاجتماعية فى الأصل باعتبارها حقا من حقوق العمل . ومن الطبيعى والحال كذلك أن يكون الارتباط قويا بين قانون التأمين الاجتماعى

من جهة وقانون العمل من جهة ثانية . فلقد كان العامل هو أكثر فئات المجتمع تعرضا للأخطار الاجتماعية بعد ظهور الآلة وبعد ما عانى من آثارها .

وعلى الرغم من الارتباط الوثيق بين القانونين إلى درجة شبه توحيدية في مرحلة النشوء خاصة ، فإنهما استقلا عن بعضهما كنظامين متميزين في ميدان التشريع الاجتماعي^(٤٧) . وطبيعي أن يرجع هذا الاستقلال إلى الاختلاف في طبيعة المشكلات التي يعالجها كل من القانونين ، ناهيك عن أن التوسع في تطبيق التأمين الاجتماعي امتد ليشمل فئات من الناس غير الخاضعين لنظام العمل ، وذلك على أساس أن هذا التأمين هو حق من حقوق الإنسان وليس من حق العمال فقط .

ومهما يكن من أمر هذا الاستقلال فإنه ينبغي عدم المبالغة فيه ولا التقليل من شأنه . فالتمييز بين القانونين أصبح حقيقة والارتباط بينهما أصبح أيضا واقعا . وكتجسيد لهذا الواقع نجد أن نظام التأمينات يستخدم كثيرا من الصيغ والمفاهيم الموجودة في إطار نظام العمل . كما أن بعض الأحكام فيهما مترابط إلى درجة عدم إمكان الفصل بينهما .

فمن مظاهر الارتباط والتكامل بين المفاهيم في النظامين يمكن الإشارة إلى ما يلي :

- إن معيار الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية مبدئيا هو قيام رابطة العمل التابع بين عامل وصاحب عمل . فالمادة الرابعة من نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة تنص صراحة على ذلك بقولها « يخضع بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام جميع العمال ، دون أى تمييز في الجنسية أو الجنس أو السن ، الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر ، مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ، ومهما كان مبلغ الأجرة المدفوعة أو نوعها ، بشرط أن يكون أداء خدماتهم بصورة رئيسية داخل المملكة العربية السعودية » . وغنى عن البيان أن مثل هذا النص وأمثاله ، يفرض علينا الرجوع إلى نظام العمل لتحديد مقدار الاشتراكات التي يجب اقتطاعها ، لأن الأجر هو المعيار لتحديد الاشتراكات . ولا يتعارض ذلك مع كون نظام التأمينات قد يستقل في تحديد عناصر الأجر الخاضع للاشتراك ، على نحو يختلف عما هو عليه في نظام العمل^(٤٨) .

- إن القواعد الخاصة بإصابات العمل يرد النص عليها عادة فى القانونين . فالتحقيق فى الإصابة وظروفها أو المرض المهنى وأسبابه يقتضى قيام رابطة السببية بين العمل من جهة وتلك الوقائع من جهة أخرى . ولهذا علاقة وطيدة بقانون العمل . ولكن تحديد التعويض بعد ذلك ودفعه هو أمر منوط بنظام التأمينات الاجتماعية . والواقع أن مظاهر الاتصال بين النظامين متعددة وبديهية ، ولكن مظاهر التميز والاستقلال هى الأخرى كثيرة وطبيعية .

فمن حيث الهدف ، لم يعد قانون التأمين الاجتماعى يستهدف حماية العاملين فقط ، وإنما أصبح يشمل فى بعض الدول قطاعاً أوسع من العمال ، حتى إنه يصل إلى أرباب العمل أنفسهم . وأصبح قانون التأمين الاجتماعى على هذا النحو يستهدف توفير الأمان الاجتماعى للإنسان وفاء لحقوقه الأساسية وليس بوصفه عاملاً أو غير ذلك . وفى التفاصيل التطبيقية لنظام التأمينات أصبحنا نجد بعض حالات لا يطبق فيها نظام العمل على بعض فئات من العمال ، بينما يسرى عليهم نظام التأمينات الاجتماعية ، والعكس صحيح أيضاً ^(٤٤) .

وإلى جانب ذلك يتطرق نظام التأمينات إلى أمور لا يبحثها قانون العمل . ومن أمثلة ذلك بيان مصادر التمويل ، وكيفية الإدارة ، وتحديد الأخطار ، وأصول الاستفادة ... الخ وبالمقابل نجد مثلاً أن قانون العمل قد يتضمن أحكاماً تتصل بالرعاية الطبية للعامل وأسرته ، ويتحدث عن إجازة الأمومة وحماية الأحداث وعمل النساء ، وهى أمور لا وجود لها فى نظام التأمينات ، ولكن المنظم وعد بشمولها مستقبلاً ^(٤٥) .

وخلاصة القول أنه على الرغم من الصلة الوثيقة بين القانونين فإنه لا تلازم بين الخضوع لكليهما معاً فى جميع الأحوال ، وإن كان هذا الخضوع هو الظاهرة الغالبة .

المواش

- (١) ثمة مفارقة مؤسفة بين هذه الطموحات المتقدمة وبين ظاهرة معاصرة في أيامنا ، وهي أن ملايين البشر تعاني المجاعة في أفريقيا بسبب الجفاف ، وعشرات الآلاف يموتون كل عام بسبب افتقاد لقمة العيش !
- (٢) انظر : جامعة الدول العربية - الأمانة العامة ، إدارة الشؤون الاجتماعية والصحية : الضمان الاجتماعي ، دار الهندا للطباعة والنشر ، ١٩٥٧ ، ص ٨ - ٩ حول الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي .
- (٣) انظر د . صادق مهدي السعيد في كتابه : العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٠ - ١٩٧١ ، ص ٤٢ - ٤٣ ، حيث يقول : « كما صار البعض أيضا يطلق تعبير الضمان الاجتماعي على أنظمة التأمينات الاجتماعية الخاصة بالعمال ، كما فعل مؤرخا المشرع العراقي بقانون الضمان الاجتماعي الأخير لسنة ١٩٦٤ » ثم يضيف : « والمعنى الشائع الآن عند عوام الناس أن الضمان الاجتماعي هو التأمين الاجتماعي للعمال خاصة ضد المرض والشيخوخة والعجز وإصابات العمل والبطالة والوفاة مثلا . وهذا هو المعنى الضيق له ... » .
- (٤) سنستعمل مجازا عبارة الضمان الاجتماعي باعتبارها هي الشائعة للدلالة على تعبير « الأمن الاجتماعي » ، (Securite Sociale) .
- (٥) نشير في هذا المجال إلى عدم تطابق القانونين : الفرنسي والبلجيكي من حيث إن هذا الأخير يجعل الإجازات المأجورة جزءا من الضمان الاجتماعي خلافا للقانون الفرنسي ، وهناك أمثلة أخرى ، انظر جان جاك دوبيرو ، مرجع سابق ص (٦) ، الهامش .
- (٦) حتى عام ١٩٤١ ، لم يعط تعريف للضمان الاجتماعي ، وإنما ظهر الفرض منه وهو تحرير الإنسان من الحاجة والعوز والحرمان . وقد عرف المشرع الفرنسي عام ١٩٤٥ الضمان الاجتماعي بأنه : « الضمان الممنوح لكل مواطن ليكون قادرا في جميع الأحوال على تأمين وسائل العيش له ولعائلته بصورة لائقة محترمة » . انظر في هذا الموضوع د . صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الاجتماعي في الإسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٠ - ١٩٧١ ، ص ٢٧ وما بعدها .
- (٧) انظر بالفرنسية بوييرو ، مرجع مذكور سابقا ، ص ٩ . وانظر حسام الدين كامل الأهواني ، مرجع مذكور أيضا ، ص ٢١ و ٢٢ .
- (٨) Paul Durand No 41 B . I . T Systemes de securite sociale , Nouvelles - Zelande . Bull . Association Internationale de La securite Sociale, 1963 , 448 .
- (٩) تقرير بيلفردج الذي قدمه إلى الحكومة البريطانية وقد سبقنا إشارتنا إليه .
- (١٠) Pierre Larouk , DeL'Assurance sociale aLa securite sociale, Revueint Trav . Juin 1948 (P. 263. cite Par J . J . Dupeyroux .
- (١١) انظر بالفرنسية ، جاك بويليه : التأمين الاجتماعي ، منشورات تيميس ، ١٩٦٧ ، ص ٤٧٩ وما بعدها . وكذلك في العربية ، د . سيد حسن عباس ، مرجع مذكور ، ص (١٤٢) .
- (١٢) تنص المادة المذكورة على ما يلي : « لكل شخص ، بصفته عضوا في المجتمع ، الحق في الضمان الاجتماعي ، وهو مكون على أساس نيل الكفاية من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا بد منها لكرامته ولتطوير الحر لشخصيته ، وذلك بفضل الجهود الوطني والتعاون الدولي مع الأخذ في الحسبان نظام كل دولة ومواردها . »
- (١٣) راجع بالفرنسية جان جاك دوبييرو - مرجع سابق ، ص ١١٤ وما بعدها . وكذلك راجع بالعربية د . سمير تناوغ - مرجع سابق ، ص ٦٤ وما بعدها .

(١٤) سارت المملكة العربية السعودية في هذا الاتجاه . ويتضح ذلك في نص المادة الثالثة من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي .

(١٥) تعني بالإقليمية التشريع الأوروبي للضمان الاجتماعي (Le Code europeen de Securite Sociale) الذي طرح لمصادقة الدول الأوروبية عليه منذ ١٦ نيسان ١٩٦٤ . وتعني بالولاية العامة اتفاقية الحدود الدنيا للضمان الاجتماعي رقم (١٠٢) الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي .

(١٦) لقد سار نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في هذا الاتجاه أيضا ، وهو ما عبرت عنه المادتان (٥٩ و ٦٠) منه .

(١٧) انظر الفقرة رقم (٦٨) ورقم (٢٠١) ورقم (٢١٢) من هذا الكتاب .

(١٨) انظر في ذلك : د . رمضان أبو السعود : الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي - الجزء الأول ، النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، الإسكندرية ١٩٨٢ ، ص ١٨٧ وما بعدها . وانظر كذلك مصطفى الجمال بالاشتراك مع د . حمدى عبد الرحمن ، مرجع مذكور ، ص ١٤٨ وما بعدها .

(١٩) يختلف البعض حول صحة اعتبار التأمين الاجتماعي «تأميناً» وإذا صح اعتباره «تأميناً» فهو يختلف كثيراً عن التأمين التجاري العادي . الطابع الإلزامي للتأمين الاجتماعي وكونه نظاماً يهدف إلى حل مشكلة اجتماعية عن طريق العمل الحكومي جعلاً المبادئ الأصولية التي تحدد نطاق الضمان وشروط استحقاق المنفعة وطبيعة المنافع ووسائل التمويل تختلف كثيراً عن المبادئ الأصولية لبيع التأمين على أساس المضاربة سعياً وراء الربح . انظر في ذلك إيفلين بيرنس ، مرجع مذكور ، الترجمة العربية ، ص ٦٢ ، بعنوان : هل التأمين الاجتماعي «تأمين» .

(٢٠) راجع بالفرنسية في هذا الموضوع جان جاك نوييرو ، مرجع سابق ، ص ٢٤ ، وكذلك في العربية سمير تناغو مرجع سبق ذكره ، ص ٢٧ .

(٢١) د . فتحى عبدالصبور عبدالله ، الوجيز في نظام التأمينات الاجتماعية - مذكرات عن محاضرات أقيمت على الدارسين في برنامج الأنظمة ، ١٩٩٦ - ١٣٩٧ هـ ، ص ١١ وما بعدها .

(٢٢) راجع في هذا الموضوع د . عادل عبدالحميد عز ، مرجع مذكور سابقاً ص ١٢/١١ .

(٢٣) نصت المادة الثالثة من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي في الفقرة الأولى منها على أنه : «يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل والشئون الاجتماعية الموافقة على أن يقوم صاحب عمل بشكل منفرد أو مجموعة من أصحاب العمل بإحداث مؤسسات خاصة للرعاية غايتها منح عمالهم الأجوريين وعوائلهم إذا اقتضى الحال ، منافع إضافية علاوة على تلك المنصوص عليها في هذا النظام» .

كما أن الفقرة الثالثة من المادة المذكورة أقيمت على أنظمة التقاعد الخاصة بقولها : «إن العمال الذين يستفيدون بتاريخ وضع هذا النظام موضع التطبيق الفعلي من منافع نقدية للتأمينات الاجتماعية أحدثتها مؤسسات خاصة قائمة في المملكة العربية السعودية يستمرون على الاحتفاظ بحقوقهم في كل هذه المنافع النقدية ولو زالت في مجموعها عما هو محدد في هذا النظام» .

(٢٤) انظر د . فتحى عبدالصبور عبدالله ، مرجع مذكور سابقاً ، ص ١٩ و ٢٠ .

(٢٥) راجع نص المادتين الرابعة والخامسة من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي .

(٢٦) فتحى عبدالصبور - مرجع مذكور سابقاً ، ص ١٩ و ٢٠ .

(٢٧) أطلق عليها دستور الثورة الفرنسية لعام ١٧٩٢ عبارة الإغاثة العامة (Secours Public) ثم شاعت بعد ثورة عام ١٨٤٨ تحت اسم المساعدات العامة (Assistance Publique) . راجع في هذا الموضوع د . صادق مهدي السعيد ، خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي ، مطبعة المعارف - بغداد ، ١٩٧٦ ، ص ١١ ، وهو يشير في ذلك إلى (La Grande Encyclopedie ، T 4 ، P . 267) .

(٢٨) مكتب العمل الدولي ، الضمان الاجتماعي ، مرجع مذكور سابقاً ، ص ١٦ .

- (٢٩) انظر حول هذا الموضوع بالفرنسية : Jacques Doublet , Societe , Themis , P . U . F , 1967-P 67 ets .
 (٣٠) د . صادق مهدي السعيد ، خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي ، مرجع مذكور ، ص ١٩
 (٣١) J . J . DUPEYROUX . OP . cit , P . 124 et s . مرجع مذكور .
 (٣٢) Convention Internationale de norme minimum de La Securite Sociale de 1952 , No 102 ,
 B . I . T

وقد سبق إشارتنا لهذه الاتفاقية .

- (٣٣) د . صادق مهدي السعيد ، خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي - مرجع مذكور ، ص ٢٥ وما بعدها .
 Jacques Doublet , Securite Sociale , P . U . F . 1967 . P . 613 (٣٤)
 (٣٥) نقلا عن د . صادق مهدي السعيد في كتابه : خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعي - مرجع مذكور ، ص ٣٩-٤٠ .
 (٣٦) المادة (٣٤) مثلا من الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨ انظر في ذلك :
 Jacques Doublet , Securite Sociale , Themis- P . U . F . Paris 1967 . P . 54 .
 (٣٧) راجع نظام الضمان الاجتماعي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (١٩) تاريخ ١٨/٢/١٣٨٢ هـ . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية لذلك النظام «والحق أن الضمان الاجتماعي ليس مظهرا من مظاهر الحضارة المعاصرة فحسب ، بل هو أيضا مبدأ من مبادئ الدين الإسلامي الحنيف عرفته الدولة الإسلامية منذ بدء قيامها» .
 (٣٨) استكملت المملكة نظام الضمان الاجتماعي المذكور آنفا ، بإصدار نظام التأمينات الاجتماعية رقم (٢٢ / م) تاريخ ١٣٨٩/٩/٦ ، وبذلك تكون المملكة واحدة من الدول القليلة في العالم التي تقدمت إلى مرتبة متميزة في توسيع نطاق الشمول بالضمان الاجتماعي .
 (٣٩) انظر الفقرة الخامسة من المادة (٥٨) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير العمل رقم (٢) تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١ التي تعطي لتلك اللجان ، وبخاصة اللجنة الابتدائية ، صلاحية النظر في المنازعات التأمينية . وانظر كذلك قرار مجلس الوزراء رقم (٧٩) وتاريخ ١٤٠٢/٥/٢٧ هـ .
 (٤٠) يمكن أن تكون هذه الاتفاقيات ثنائية مبرمة بين دولتين ، ويمكن أن تكون بين عدة دول فتكون الاتفاقية في هذه الحالة متعددة الأطراف . وأما عن المنظمات الإقليمية ، فإن أبرز مثال على ذلك هو دول الجماعة الأوروبية ودول الجامعة العربية فيما يخص اتفاقيات العمل العربية التي تصدر عن منظمة العمل العربية .
 (٤١) استوجبت هذه الاتفاقية من قرارات مؤتمر فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ ، وهي تغطي الأخطار الاجتماعية التالية : العناية الطبية ، العجز عن العمل بسبب المرض ، البطالة ، الشيخوخة ، إصابات العمل والأمراض المهنية ، رعاية الأطفال ، الأمومة ، الرعاية لأسرة المتوفى . وقد أعدت منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦٣ اتفاقية حول إصابات العمل والأمراض المهنية . كما أنها عدلت في عام ١٩٦٦ ، الاتفاقيات الخاصة بتأمينات : الشيخوخة والعجز والوفاء .
 وجدير بالذكر أن المملكة العربية السعودية باعتبارها عضوا في منظمة العمل الدولية لم تنضم سوى لثلاث عشرة اتفاقية دولية ، من الاتفاقيات التي صدرت عن المنظمة والتي يتجاوز عددها الـ (١٥٠) اتفاقية . قيموجوب المرسوم الملكي رقم (م / ١٥) وتاريخ ١٣٩٨/٣/١٣ هـ . صادقت المملكة على انضمامها إلى الاتفاقيات التالية :
 رقم (١) لعام ١٩١٩ ، الخاصة بتحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية - رقم (١٤) لعام ١٩٢١ ، الخاصة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية - رقم (٢٩) لعام ١٩٣٠ ، المتعلقة بتحريم السفرة والعمل الإجباري - رقم (٣٠) لعام ١٩٣٠ حول تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب - رقم (٤٥) لعام ١٩٣٥ بشأن استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض والمناجم - رقم (٨١) لعام ١٩٤٧ ، الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة - رقم (٨٩)

لعام ١٩٤٨ حول تشغيل النساء في الصناعة ليلا - رقم (٩٠) لعام ١٩٤٨ ، المنظمة لعمل الأحداث الليلى في الصناعة - رقم (١٠٠) لعام ١٩٥١ بشأن تساوى أجور العمال والعاملات عند تساوى العمل - رقم (١٠٥) لعام ١٩٥١ حول تحريم السخرة - رقم (١٠٩) لعام ١٩٥٧ عن الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب - رقم (١١) لعام ١٩٥٨ بشأن التفرقة العنصرية في الاستخدام - رقم (١٢٣) لعام ١٩٦٥ حول السن الأدنى للقبول في العمل تحت الأرض (٤٣) إن ظاهرة الاستقلال على هذا النحو ليست غريبة بالنسبة لفروع القانون الحديثة ، فقانون العمل على سبيل المثال نشأ في ظل القانون المدني ، ثم مالبت أن استقل عنه بعد أن نما وتطور . وكذلك قانون التأمين الاجتماعي . فلقد نشأ في ظل قانون العمل ، ثم تنامي وتطور واستقل عنه ليعالج مشكلات من طبيعة أخرى متميزة . ونشير إلى مثال آخر يتجسد في نظام العمل السعودي لعام ١٣٦٦ ، الذي تضمن أحكاماً كثيرة تنتسب في واقعها إلى نظام التأمينات الاجتماعية .

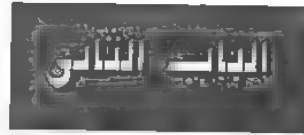
(٤٣) كان قانون العمل السوري يدرج في مشتملات الأجر « علاوة الأعباء العائلية ، والواقع أن هذه العلاوات لا يصح فيها وصف الأجر بالمذلول القانوني الدقيق ، لأن مناط أدائها يرجع إلى أسباب وعوامل خارجة عن العمل ومتفاوتة بين العمال ، فضلا عن أن دفعها يرتبط وجودا وعدما بعوامل أسرية . وقد كان « الإطلاق » في اعتبارها جزءا من الأجر خطأ تداركه المشرع فيما بعد ، فقد عدلت المادة الثالثة من قانون العمل الموحد على نحو لا تعتبر فيه تلك العلاوات جزءا من الأجر ، إلا في معرض تطبيق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية ، ويمقتضى هذا التعديل لم يعد التعويض العائلي يتمتع بمزايا الأحكام الخاصة بحماية الأجور ، لأنه خرج من كونه جزءا من الأجر ، إلا في حالة واحدة تتمثل في تطبيق قانون التأمينات الاجتماعية .

انظر كتابنا : التشريعات الاجتماعية - قانون العمل ، مرجع مذكور سابقا ، ص ٢٢٣/٢٢٤ .

(٤٤) قد لا ينطبق نظام العمل على فئة من العمال ينطبق عليهم نظام التأمينات . ومثال ذلك العمال الذين يعتبرون في حكم خدم المنازل ، فهم مستثنون من أحكام نظام العمل ، إلا أنهم يخضعون مع ذلك لنظام التأمينات . وقد ينطبق نظام العمل على عمال لا يسرى عليهم نظام التأمينات ، ومثال ذلك البحارة والصيدون ، إذا كانت حمولة السفينة لا تقل عن (٥٠٠) طن ، ومع ذلك فهم مستثنون من نظام التأمينات مهما كانت حمولة السفينة . ومثل ذلك أيضا أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون مع غيرهم في منشأة عائلية ، فهم يخضعون لنظام العمل ولا يخضعون لنظام التأمينات إذا كانوا دون العشرة عمال ، وهو النصاب العددي الحالي للشمول .

راجع المادة (٥) من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ، وكذلك المادة الثالثة من نظام العمل ، وانظر الفقرة ٩٥/ سابقا من هذا الكتاب .

(٤٥) انظر مقدمة الباب الرابع من هذا الكتاب .



**نظام التأمينات الاجتماعية
في
المملكة العربية السعودية**

(٩) تهديد :

صدر نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة العربية السعودية بموجب المرسوم الملكى رقم (٢٢) تاريخ ١٣٨٩/٩/٦ . وبوضعه موضع التطبيق انتهى عملياً دور التدابير التأمينية الخاصة المتعددة التى كانت نافذة قبله فى بعض القطاعات ، ونذكر فى هذا الصدد نظام التوفير والادخار ، ونظام التعويضات لعمال المقاولين ، ومشروع التقاعد الخاص بموظفى بترومين ، وآخر غيره لعمال شركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو) ^(١) .

والحق يقال إن مرحلة جديدة قد بدأت بصور نظام التأمينات الاجتماعية ، فلقد ملا فراغاً تنظيمياً ملحوظاً فى ميدانه ، وجاء مواكباً لحضارة العصر ، ومستجيباً لانطلاقة التنمية التى تشهدها المملكة بعد أن تنامى فيها عدد العمال الأجانب والسعوديين إلى حد كبير جداً وفى شتى الميادين .

ويمقتضى المادة الرابعة من النظام المذكور خضوع أحكامه ، وعلى قدم المساواة ، جميع العمال من سعوديين وأجانب . واستمر العمل بذلك منذ بداية العمل بالنظام فى أول عام (١٣٩٣) وحتى تاريخ صدور المرسوم الملكى (م ٤٣) فى ١٤٠٧/٧/١٠ .

حدث ذلك ، على الرغم من أن المملكة غير منضمة إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١١٨) لعام ١٩٦٢ ، التى تقرر وجوب المساواة فى المعاملة بين الوطنيين والأجانب فيما يخص الضمان الاجتماعى . لقد ساءرت المملكة اتجاه الاتفاقية ، وحملت نفسها قبل إلغاء تأمين فرع المعاشات للأجانب أعباء مالية وإدارية وفنية تتوء بها حتى الدول الكبرى عندما تحتضن أعداداً من العمال الأجانب بمثل الحجم الذى تضمه المملكة .

وينظرة موضوعية منصفة يمكن القول إن ذلك الموقف التشريعى فى نظام التأمينات الاجتماعية السعودى كان قبل المرسوم ٤٣ ، المشار إليه ، مفرطاً فى إنسانيته وينطوى على محاذير كثيرة تبدأ صغيرة ثم تتنامى وتتفاقم وتتعدد كلما امتد الزمن بتطبيق نظام التأمينات فى صورته تلك ، ويكفى أن نشير فى هذا الصدد إلى أن أية بولة تكثر فيها العمالة الأجنبية إلى الحجم المرتفع جداً وبحيث تزيد على العمالة الوطنية ليس من مصلحتها شمول الأجانب بتأمين المعاشات ، بل إن مثل هذا التوسع ينطوى على خطورة بالغة الجسامة خاصة عندما تضم عمالة من عشرات الجنسيات ، وما يمكن أن يسفر عنه ذلك من تداخل وتشابك سلبى يؤذى المسار السليم للعلاقات الدولية .

فغنى عن البيان أن السنوات الأولى من تطبيق التأمين الاجتماعى تكون إيجابية المربود وسهلة المعالجة ، ولكن عندما تستوفى العمالة الأجنبية شروط استحقاق المعاش التأمينى تبدأ المشكلات المالية والإدارية بنمو لا يتوقف . وما هى إلا بضعة عقود من السنين حتى يبدأ النزيف المالى وتتحوّل مؤسسة التأمينات الاجتماعية إلى مركز توزيع معاشات للأجانب فى مختلف أرجاء المعمورة للمستحقين وورثتهم من بعدهم .

لقد كان ذلك الواقع بحاجة إلى إعادة نظر وتصحيح قبل تفاقم المشكلة . وقد أدرك أولو الأمر ذلك فى الوقت المناسب ، ومن هنا كان صدور المرسوم الملكى (٤٣) الذى ألقى تأمين المعاشات للأجانب ، وأبقى على التأمين من الأخطار المهنية فقط . ومما لا شك فيه أن التصحيح المذكور كان مصلحة وطنية عليا تسمو على كل الاعتبارات ، وتدعمه كل المبررات .

وكما ذكرت حيثياته ، فإن الغالبية العظمى من العمالة الأجنبية هى «عمالة عابرة» ويتعذر عليها بحكم ذلك استيفاء الشروط المؤهلة لاستحقاق المعاش التأمينى . ومع هذا فإنها تستعيد بقاعدة الدفعة الواحدة ، عاجلا أو آجلا ، حصيلة اشتراكات العمال ، بعد كل الإرياقات التى تقتضيها القيود والسجلات لتدوين أسماء المستحقين أو التعامل مع ورثتهم من بعدهم حيثما وجدوا خارج حدود المملكة . يضاف إلى ذلك حالة الازدواجية فى التأمين وثقلها على بعض العمال ، بحكم خضوع هذا البعض إلى نظم التأمين فى بلادهم فى أثناء وجودهم المؤقت فى المملكة . ولقد أثبت التطبيق العملى فى الفترة الماضية تعقد وصعوبة عملية الصرف للمستحقين المباشرين تارة ، أو لورثتهم تارة أخرى ، ناهيك عن تعذر الرقابة والتثبيت الأكيد من استمرارية استيفاء الشروط الواجب توافرها لاستمرار الاستحقاق . كما أن الكثير من العمال الأجانب كانوا يعبرون عن رغبتهم فى عدم شمولهم بالنظام لتأكدهم من تعذر استفادتهم من المعاش بحكم قصر مدة عملهم فى المملكة .

وحرى بنا فى هذا التمهيد ذكر بعض المؤشرات الإحصائية ذات الدلالة والمغزى . فلقد بلغت جملة تعويضات التأمين لفرع المعاشات منذ بداية الصرف عام ١٣٩٣/١٣٩٤هـ حتى عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ حوالى (٥٠٠) مليون ريال ، صرف منها فى العام الأخير المذكور وحده قرابة (١٥٢) مليون ريال . وبلغت جملة المدفوعات من هذا المبلغ الأخير إلى المستحقين فى خارج المملكة (٦٥) مليون ريال تقريبا ، منها

(٣٨) مليون ريال للمعاشات الدورية ، والباقي للدفعة الواحدة ، وأرسل ذلك كله إلى خارج المملكة ، إلى كل واحد في مقر إقامته .

كما بلغ عدد الحالات المستحقة في خارج المملكة خلال العام ١٤٠٥/١٤٠٤ فقط (٢٨١٢) حالة تعويضية موزعة بين شيخوخة وعجز غير مهني ، وورثة المستحقين . أما جملة ما دفع من فرع تأمين المعاشات إلى خارج المملكة منذ بداية الصرف في عام ١٣٩٤/١٣٩٣ وحتى عام ١٤٠٥/١٤٠٤ فقد بلغ قرابة (٢٠٣,٥) مليون ريال تقريبا ، منها (١٠٩) ملايين للمعاشات الدورية (٣) .

ولئن دلت هذه الأرقام على شيء فإنما تدل على حالة التزايد المتسارع سنة بعد أخرى لواقع كان يمكن أن يقلت من معايير السيطرة عليه بعد عقد آخر من السنين . وإن أى بلد في العالم لا يمكنه القبول باستمرار مثل هذا الوضع غير الصحي ، خاصة عندما تجرى الموازنة في الحجم بين كل من العمالتين الوطنية والأجنبية .

لذلك فإننا نرى في المرسوم الملكي (٤٣) عملية علاجية ووقائية جاءت في الوقت الملائم وقبل تشعب العلاقات إلى درجة العبء والإرباك .

وإذا كان لنا من نظرة على مرحلة ما بعد صدور المرسوم المذكور فإننا نرى فيه تخفيضا لأسعار التكلفة على أصحاب الأعمال بنسبة قد تصل إلى (١٠٪) من أجور العمال ، أخذين بالحسبان حصة أرباب العمل في الاشتراكات وتكاليف تنظيم السجلات وعمليات التسديد وإضافات التأخير وغرامات المخالفات ، وما إلى ذلك ... وإننا لنأمل أن ينعكس ذلك على المستهلكين ببعض النسبة ، لتتوزع الفائدة على المنتج والمستهلك في آن واحد .

ولكن ما يجب أن يلحظ أيضا في المرحلة المقبلة هو إعادة النظر في نصاب عدد العمال للشمول بتأمين المعاشات على صعيد العمالة الوطنية . إن العمالة السعودية التي قد تكون قليلة العدد في الكثير من المنشآت الخاصة ، إن تستفيد من تأمين المعاشات على نطاق واسع مالم يخفض نصاب الشمول الحالي (٢٠ عاملا) . والذي نراه في هذا الحال هو اعتبار العامل السعودي في المنشآت الخاصة مشمولاً بالتأمين ، مهما كان عدد العمال في المنشأة . وبهذا الحكم تتحقق العدالة والمساواة بين العمال السعوديين في القطاع الخاص وبين أمثالهم المستخدمين في القطاع العام ، ناهيك عن

حق أولئك فى شمولهم بالرعاية التأمينية وهم أبناء الوطن ، ولو حدث ذلك فإنه يكون عامل تشجيع العمالة الوطنية لتعمل فى القطاع الخاص بدلا من التسابق على الاستخدام لدى الدولة بحكم تفوق المزايا .

وإذا كان لنا من ملاحظة أخيرة على مرحلة ما بعد المرسوم (٤٣) فإن الذى نخشاه الآن هو عزوف بعض أصحاب الأعمال عن استخدام العمالة الوطنية والاكتفاء بعمالة أجنبية فقط للخلاص نهائيا من أية علاقة تأمينية مع فرع المعاشات . وإذا كان إلغاء تأمين المعاشات للأجانب سيحرم المؤسسة من بعض الموارد المالية مؤقتا فإنه سيحقق لها على المدى الأبعد استقراراً فى عملها ، وأمانا لسياساتها وتوازنا فى مالياتها ، وسيتمكنها كل ذلك من الوفاء بالتزاماتها على خير وجه بتقديم أفضل الرعاية التأمينية لأبناء الوطن ، وذلك ما تسعى إليه كل مؤسسة تأمين اجتماعى . أما العمالة الأجنبية فإن رعايتها متوافرة فى التأمين من الأخطار المهنية ، وكذلك فى نظام العمل والعمال من حيث الحصول على مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء العقد ، والتى تكيّف فى بعض الفقه الحقوقى على أنها صيغة من صيغ التأمين . ومن أجل ذلك توجب بعض التشريعات التأمينية دفعها إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وليس إلى العامل . ويضاف إلى ذلك ما يتضمنه نظام العمل السعودى لعام ١٣٦٦هـ ، من أحكام تأمينية للعمال عامة ، ما دامت لا تتعارض مع نظام التأمينات الراهن (٣) .

إننا إذ نأخذ فى اعتبارنا صدور المرسوم (٤٣) سنعالج هذا الباب فى فصلين ، نطرح فى الأول منهما نطاق تطبيق النظام على الأشخاص والاستثناءات منه . أما الفصل الثانى فسنشرح فيه الأسلوب العملى الذى اختير لتطبيق النظام المذكور .

الفصل الأول

نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على الأشخاص والاستثناءات منه

تستهدف موضوعات هذا الفصل تقديم دراسة عن الأبعاد التطبيقية لنظام التأمينات الاجتماعية المعمول به في المملكة وتحديد الاستثناءات منه ، خاصة بعد صدور المرسوم (٤٢) الذي ألغى تأمين المعاشات للأجانب ، مع إبقائهم خاضعين لأحكام فرع الأخطار المهنية . وسوف نشرح ما كان عليه الشمول قبل صدور المرسوم المذكور ، وذلك لتثبيت وقائع أصبح بعضها مادة للتاريخ ، ولا بد من توثيقها .

وسوف يضم هذا الفصل بحثين هما :

البحث الأول : نطاق تطبيق نظام التأمينات على الأشخاص .

البحث الثاني : الاستثناءات من الشمول بنظام التأمينات الاجتماعية .

أما نطاق الشمول على الصعيد الموضوعي فهو بحسب المادة الأولى من النظام ينحصر في مجال فرعي المعاشات والأخطار المهنية ، وهذا ما سيكون موضع دراستنا ومحورها في الباب الثالث كله .

البحث الأول

نطاق تطبيق نظام التأمينات من حيث الأشخاص

يفرض علينا هذا البحث أن ننطلق في دراستنا من نقطة أساسية تتجسد في بيان مبدأ الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية بصورة حتمية إلزامية لا خيار فيها عند استيفاء شروط معينة ، يقتضى البحث بيانها أيضا . وباعتبار أنه قبل صدور النظام المذكور كانت هناك تدابير ومنافع ، شبه تأمينية ، فى بعض المؤسسات الخاصة ، وقد أشار إليها النظام وعالج أمرها ، فإن ذلك يستوجب منا شرح ما آلت إليه أوضاعها .

٦٨) أولا : مبدأ إلزامية الخضوع لنظام التأمينات ونتائجه :

ليست التأمينات الاجتماعية مجرد نظام قانونى . إنها إلى جانب ذلك جزء من السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة . وهى ، بتعبير أعم ، تجسد أحد جوانب السياسة العامة للدولة على الصعيد الداخلى ، أو إنها ترجمة لحقيقة موقفها ولدى النهوض بمسؤولياتها من أجل رعاية طاقة العمل وتوفير الأمان للعاملين داخل حدودها وفى ظل سيادتها . وبهذا المفهوم المبسط والأساسى لم يعد ثمة خلاف فى الأوساط الفقهية والتشريعية والسياسية حول مبدأ أصبح مستقرا ، وهو أن نظام التأمينات الاجتماعية يمثل فى جوهره جزءا من النظام العام . والنظام العام كما هو معلوم أيضا يتكون من مجموع القواعد التى تهدف إلى حماية مصالح المجتمع الأساسية ، التى يتحتم على الأفراد الانصياع لها وعدم الخروج عليها ^(٤) .

وبناء على هذه الحقيقة تتصف نظم التأمينات الاجتماعية بطبيعة أمرة لا تدع مجالا لمخالفتها أو للتدخل منها ، وهى معززة بمؤيدات عقابية لضمان نفاذها .

ويترتب على هذه الخصائص نتيجة هامة مفادها أنه لا يمكن أن يدخل فى التأمين الاجتماعى من ليس مشمولاً بأحكامه ، لأن ذلك قضية غير إرادية ولا تعاقدية ، بل نظامية محضة . وعلى العكس أيضا ، فإن الذى استوفى شروط الخضوع ، لا يملك أن

يتحلل من التأمين ، مهما كانت الظروف والمبررات . وإن أى اتفاق بين رب عمل وعامل على التسجيل فى التأمينات الاجتماعية ، أو عدم التسجيل فيها ، يعتبر اتفاقاً باطلاً . وقد ذهب النظام إلى النص صراحة على أن التخلف عن التسجيل فى التأمينات الاجتماعية ، مهما كان سببه يرتب مساءلة رب العمل وحده ويكلفه بأعباء مالية ، لا يجوز له أن يرجع فيها على العامل^(٥) .

ولقد انسجم نظام التأمينات السعودى مع هذه المبادئ وتبناها بشمول تام حين قرر فى أكثر من مادة مبدأ إجبارية الخضوع لهذا النظام . وفى المادة السابعة ، جاء النص صريحاً ليقرر : «أن خضوع أصحاب العمل والعمال للتأمين هو إلزامى ويبدأ مفعوله منذ اليوم الذى يتمون فيه شروط الخضوع للتأمين المنصوص عليها فى التشريع وفى اللوائح المرعية الإجراء وفى القرارات الوزارية المتخذة وفق المادة السابقة» .

أما المادة الرابعة فقد كانت تقرر حكماً عاماً بإخضاع «جميع العمال» ويمطلق العبارة للتأمينات الاجتماعية . وقد جاء فيها : «...يخضع بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام جميع العمال ، دون أى تمييز فى الجنسية ...الخ» . غير أن هذه المادة أصبحت الآن معدلة المضمون بموجب المرسوم الملكى (٤٣) . وعليه فإن ما استقر عليه الحال هو خضوع جميع العمال ، مهما كانت جنسياتهم لأحكام فرع الأخطار المهنية . أما فرع المعاشات فإنه لا يشمل سوى العمال السعوديين .

ويبنى على إلزامية الخضوع نتيجة هامة جداً نستقها من المادتين (١٩ و ٥٩) من نظام التأمينات ومفادها : أن تخلف رب العمل أو تأخره عن تسجيل عماله المشمولين أو أحدهم لا يسقط مسؤوليته بدفع الاشتراكات إلى المؤسسة ، فضلاً عن غرامات التأخير .

ويرتّب على إعمال مبدأ إلزامية الخضوع بتوافر شروط الشمول ما يلى :

١ - تكليف رب العمل بتسديد كل الاشتراكات المتخلفة منذ تاريخ شمول مؤسسته بالتأمين . وعليه فى هذه الحالة دفع حصته وحصة العامل من الاشتراك فى أن واحد ، حتى لو اكتشف التخلف أو المخالفة بعد انتهاء علاقة العمل بين الطرفين . وهذا هو مقتضى المادة السابعة المذكورة آنفاً .

٢ - لا يعتبر العامل مسؤولاً عن هذا التخلف بالنسبة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية .
وليس لرب العمل أن يرجع عليه فى كل ما يدفعه من أخطاء .

٣ - إن عدم تأمين العامل بسبب التخلف من جانب رب العمل لا يحل مؤسسة التأمينات الاجتماعية من مسؤولياتها تجاه حقوق العامل التأمينية التى يقرها له النظام . فقد أصبح العامل ، بحكم النظام ، مشمولاً بالتأمين منذ اكتمال توافر الشروط . يضاف إلى ذلك أن عدم أداء الاشتراكات بشكل واقعة مستقلة عن واقعة الشمول .

ويتضح ذلك استنتاجاً من المادة السابعة التى سبق لنا إيراد نصها . وهى وإن لم تشر مباشرة إلى المعنى الذى ذكرناه فإن دلالتها ومضمونها لا يخرجان على هذا الاستنتاج . **فالموضوع** الذى ذكرته تلك المادة لا ينصرف إلى جمع الاشتراكات فحسب بآثر منسحب على الماضى ، وإنما إلى نشوء الحقوق والمنافع التأمينية أيضاً منذ بداية تاريخ الموضوع . وإلا ، فما معنى أن ترجع المؤسسة على رب العمل المخالف ، بكل الاشتراكات السابقة ومعها أيضاً غرامات التأخير ؟ ^(٦) . فضلاً عن ذلك فقد صرحت المادة (٣/٤٩) من النظام بهذا المبدأ قائلة : « لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات باستحقاق التعويضات » .

وكمثال على ما تقدم نشير إلى أنه لو تخلف رب عمل مشمول بالتأمين عن تسجيل أحد عماله لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً (مثلاً) ، ثم اكتشفت الواقعة ، فإن مؤسسة التأمينات الاجتماعية تحمّل رب العمل وحده جميع الاشتراكات والغرامات . وفى الوقت نفسه فإن العامل يجب أن يتقاضى جميع حقوقه التأمينية المقررة ، حتى ولو لم تستطع مؤسسة التأمينات تحصيل مالها بذمة رب العمل ، بافتراض إفلاسه وعدم كفاية موجوداته . وأية ذلك هى أن التأمين الاجتماعى ، من حيث المسؤولية المالية والقانونية ، يتجسد برابطة نظامية بين الدولة من جهة ورب العمل من جهة ثانية .

٦٩) ثانياً ، المشمولون بأحكام نظام التأمينات ،

يتضح من المادة الأولى فى نظام التأمينات أن هذا النظام يطبق على «العمال
المأجورين» ، الذين يعملون تحت إمرة الغير . أما العمال المستقلون (كالحرفيين) فإنهم
خارج نطاق هذا النظام ، ولا تشملهم أحكامه ^(٧) .

وكانت المادة الرابعة من النظام قد قررت حكماً عاماً لتعيين الخاضعين من حيث
المبدأ لنظام التأمينات ، ثم تلتها المادة الخامسة بتحديد الاستثناءات من القاعدة .
واستمر العمل بذلك إلى أن صدر المرسوم الملكى رقم (٤٢) تاريخ ١٤٠٧/٧/١٠ هـ ،
فألغى اعتباراً من تاريخ نشره شمول العمال الأجانب بتأمين فرع المعاشات . وبناءً
عليه فإن التأمين من الأخطار المهنية هو الذى يشمل وحده جميع العمال من سعوديين
وأجانب على قدم المساواة . أما بالنسبة لفرع المعاشات فلم يعد يشمل سوى العمال
السعوديين .

لقد جاءت المادة الرابعة من النظام بالصيغة التالية : «مع الاحتفاظ بأحكام المادتين
(٥ ، ٦) يخضع بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام جميع
العمال ، دون أى تمييز فى الجنسية أو الجنس أو السن ، الذين يعملون بموجب عقد
عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر ، مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ، ومهما
كان مبلغ الأجرة المدفوعة أو نوعها ، بشرط أن يكون أداء خدماتهم بصورة رئيسية
داخل المملكة العربية السعودية» .

إن حكم هذه المادة ، وما تضمنته من شروط للشمول بنظام التأمينات ، بات
ينصرف إلى العمال السعوديين كافة وبكل ما تضمنه القانون من أحكام . أما العمال
الأجانب فقد توقف شمولهم بفرع المعاشات ، لكنهم ما زالوا يستفيدون من تأمين فرع
الأخطار المهنية . وإذا أخذنا ذلك فى الاعتبار فإن نطاق تطبيق النظام يشمل من يرتبط
بعمل تابع مأجور ، ويؤدى عمله داخل المملكة . ويمتد هذا الشمول إلى العمال المرتبطين
بعقود التلمذة المهنية (عقود التدرج) ، وهى عقود تتصل بالعمل التابع للمأجور ، ولكنها
تختلف فى طبيعتها وفى غايتها ، وكذلك فى تعريفها الحقوقى عن عقد العمل .

ولكن الشمول الفعلى التنفيذى رهن مع ذلك بتوافر شروط نظامية تبعية ، إلى جانب
الشروط الأساسى المتمثل فى عقد عمل مبرم مع عامل أو متدرج . وهذه الشروط هى : ^(٨)

١ - أداء العمل بصورة أساسية داخل المملكة .

٢ - كون منشأة صاحب العمل مشمولة بالتطبيق وفق معايير التدرج المرحلى .

٣ - كون العامل غير مستثنى بنص نظامى .

وسوف نشرح مفصلاً فى البنود التالية أحكام جميع الحالات والوقائع التى تعرضت لها النصوص بمصطلحات وأسماء مختلفة ، لننتقل فى الفقرة التالية إلى بيان الشروط النظامية الواجب توافرها مجتمعة من أجل تحقق الشمول الفعلى .

٧٠) ١ - المرتبطون بعقد عمل ،

يعرف عقد العمل ، وفقاً لنص المادة (٧٠) من نظام العمل السعودى ، بأنه : «عقد مبرم بين صاحب عمل وعامل ، ويتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر» (٩) .

وقد حددت الفقرة السابعة من المادة السابعة من نظام العمل المعنى المقصود بعبارة (عامل) على أنه : كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته ، أو إشرافه ، ولو كان بعيداً عن نظارته ، مقابل أجر .

كما أن الفقرة التى تلتها بينت أن عبارة (صاحب العمل) تعنى : أى شخص طبيعى أو معنوى يستخدم عاملاً أو أكثر ، مقابل أجر (١٠) .

ويلاحظ فى معانى العبارات الثلاث (عقد العمل ، العامل ، صاحب العمل) أنها كلها تدور حول فكرة واحدة هى : العمل التابع للمُجور .

ولا تعنى هذه النتيجة أن نظام التأمينات الاجتماعية يطبق بالضرورة على كل الذين يطبق عليهم نظام العمل ، وأن من لا يشملهم هذا الأخير ، لا يشملهم بالتبعية نظام التأمينات . فالواقع هو أن ثمة اختلافات ملحوظة بين النظامين فيما يتعلق بنطاق تطبيق كل منهما . فهناك عمال يخضعون لنظام العمل ومع ذلك لا يشملهم نظام التأمينات ، ومنهم مثلاً عمال البحر عموماً ، كما سنرى ، وكذلك العمال الأجانب الذين لم يعودوا مشمولين بفرع المعاشات بحكم المرسوم م ٤٣ لعام ١٤٠٧هـ . وعلى العكس أيضاً هناك عمال لا يخضعون لنظام العمل ، ومع ذلك فإنهم مشمولون بنظام التأمينات

الاجتماعية . ونذكر من هذا القبيل العمال الذين هم فى حكم خدم المنازل ، وعمال الحكومة الذين يخضعون لأنظمة خاصة ولا يشملهم نظام التقاعد أو أية صيغة أخرى من صيغ المعاشات الرسمية التقاعدية ^(١١) .

وفضلا عما تقدم يطبق قانون العمل عادة على كل من طرفى العقد باعتبار أن العلاقة ثنائية محضة . وأما نظام التأمينات الاجتماعية فإنه لا يطبق إلا عند بلوغ عدد العاملين لدى رب العمل رقما معينا بحسب مراحل التدرج فى التطبيق . يضاف إلى ذلك أن رب العمل لا يخضع لنظام التأمينات بصفة «مؤمن عليه» ، وإنما بصفة ملتزم بأداء الاشتراكات ، خلافا للعامل الذى يستفيد من منافع التأمينات المقررة .

ولا يغير من حتمية خضوع أصحاب الأعمال لنظام التأمينات كون منشأتهم أو النشاطات التى يستخدمون العمال لتنفيذها ، لا تستهدف تحقيق الأرباح . وهذا يعنى أن مؤسسات الخدمات والمرافق العامة والأعمال الخيرية التى لا تسعى لتحقيق الأرباح ، تكون مشمولة بالنظام ، عند توافر شروط الخضوع الأساسية والتبعية الأربعة التى سبق تعدادها فى آخر الفقرة السابقة (٦٩ - ثانياً) .

إن نظام التأمينات الاجتماعية المطبق فى المملكة ، واستنادا لما جاء فى مادته الرابعة ، وقبلها الفقرة الأولى من المادة الأولى ، يسرى من حيث المبدأ - وقبل البحث فى الاستثناءات - على كل عامل تابع مأجور ^(١٢) . ويشمل ذلك كل فئات العمال مهما كانت تسمياتهم وأوصافهم . ونعني بذلك العمال الدائمين ، والمياومين ، والمتدرجين والمعيّنين تحت الاختبار ، والعرضيين ، والمؤقتين ، والموسميين .. الخ . وإذ يقرر النظام ذلك ، فإنه لا يفرق بين الأحداث والكبار ^(١٣) ، ولا ينظر إلى نوع العمل أو مدة العقد (مبدئياً) ، ولا إلى فترة العمل اليومية ، جزئية كانت أم تامة . ويستوى فى ذلك كله جنس العامل وجنسيته ، بالنسبة لفرع الأخطار المهنية فقط ، ومهما كان مقدار الأجر .

وثمة ملاحظة هامة تتعلق بتحديد المفهومات لبعض المصطلحات التى استعملها النظام ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الملحقة بهما . فلقد تبين لنا من تتبع الدلالات والمقاصد حسبما وردت فى الوثائق أن البعض منها ينطوى على شيء من عدم الوضوح . وهذا ما يقتضى شرح كل اصطلاح على انفراد .

(٧٩) أ - العامل الدائم :

هو العامل الذى يشتغل لدى صاحب عمل فى أداء أعمال دائمة بطبيعتها ، ويتصل عمله بنشاط صاحب العمل ، دون إنهائه بانتهاء العملية القائم بها (الفقرة أ من المادة ٢ من اللائحة التنفيذية) .

ونحن من جانبنا لا نرى صواب هذه العبارة لافتقارها إلى الدقة . فوصف العامل بأنه دائم هو وصف غير قويم . كما أن المعنى الذى أسنده النظام السعودى إلى العبارة المذكورة هو وصف عام يصعب تحديده^(١٤) . وهو فى حقيقته اقتباس غير مدروس لنصوص أصبحت متجاوزة وقديمة فى كل من مصر وسورية بشكل خاص ، ذلك أن النعت بالدوام هو فى ذاته مشكلة تستعصى على التحديد الدقيق . فالأصل هو أننا فى جميع الأحوال أمام عقد عمل محدد أو غير محدد المدة ، مهما طالت أو قصرت مدة كل منهما . ولا تنسجم عبارة عامل دائم مع أى منهما .

ولقد جابه الفقه باستمرار ، والقضاء أيضا ، مسألة وضع ضوابط لمعنى الدوام ، وتعرضت كل التفسيرات لانتقادات كثيرة مستنبطة من الواقع التطبيقي الذى كان ينقض تلك التفسيرات .

ولقد كان الحل الذى تبناه التشريع المصرى فى قانون التأمينات رقم (٧٩) لسنة ١٩٧٥م ، منطقيا ومعقولا عندما تخطى عن معيار «الدوام» واستعاض عنه بمعيار : «كون علاقة العمل منتظمة» .

وبناء على ذلك لم يعد يكفى لسريان قانون التأمينات الاجتماعية (فى مصر) وجود مجرد علاقة عمل ، وإنما يجب أن تكون هذه العلاقة «منتظمة» ، ثم خول القانون الوزير المختص صلاحية وضع القواعد والشروط التى يجب توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة .

وقد صدر فى بادئ الأمر القرار رقم (٢٣٥) لسنة ١٩٧٥م ، معتبرا أن علاقة العمل تكون منتظمة ، إذا استمر العامل لدى صاحب العمل الواحد فترة لا تقل عن ستة أشهر متصلة ، بما فى ذلك فترة الاختبار وهذا يعنى أنه معيار زمنى بحت . غير أن هذا القرار أثار العديد من المشكلات . فقد أثر هذا القرار على حقوق العمال العرضيين والمؤقتين . وكان معيار المدة المذكورة عاملا مساعدا على تهرب أرباب العمل

من تأمين عمالهم بتسريحهم قبل استكمال المدة . وأدى ذلك إلى انخفاض في موارد التأمينات الاجتماعية من الاشتراكات .

وتفاديا لهذه العيوب صدر القرار الوزاري رقم (٢٨٦) لسنة ١٩٧٦م ملغيا القرار السابق وواضعا ضوابط جديدة للمقصود بالعمل المنتظم . وهكذا اعتبرت المادة الثانية من القرار المذكور أن علاقة العمل تكون منتظمة إذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ، أو كان يستغرق ستة أشهر على الأقل^(١٥) . وبذلك أضيف معيار مهني إلى المعيار الزمني .

وبهذه الصيغة لم يعد هناك ضرورة لتلازم الشروط ، كما هو الحال في النص السعودي ، وإنما حلت العقدة باستعمال حرف (أو) بدلا من (و) . وبذلك بات يكفي توافر أحد معيارين ليقال إن العلاقة منتظمة . وهذان المعياران هما طبيعة العمل ، ومدته ، وذلك على النحو التالي :

- أن يكون العمل الذي كلف به العامل داخل في نشاط صاحب العمل . وفي هذه الحالة لا تشترط أية مدة لعقد العمل ، وتعتبر العلاقة منتظمة ومشمولة بالتأمين الاجتماعي .

- معيار المدة لفترة ستة أشهر . ويعنى ذلك أنه إذا لم يكن النشاط الذي كلف به العامل داخل في مهنة صاحب العمل ، فعندها يجب تطبيق معيار المدة حتى تعتبر العلاقة منتظمة ويخضع أطرافها للتأمينات الاجتماعية .

وبالاستناد إلى هذين المعيارين ، كل على انفراد ، رسم المشرع المصري الحدود الدقيقة لفكرة علاقة العمل المنتظمة بديلا عن عبارة العمل الدائم أو العامل الدائم ، وهو تعبير يصعب وضع الحدود لأبعاد دوامه ، كما رأينا .

٧٢ ب - العامل اليومي :

لا يختلف هذا العامل في وضعه عن سابقه الذي نعتة النظام السعودي بصفة «الدائم» فهو عامل عادي ، ولكن المعيار لحساب أجره هو وحدة زمنية مقيسة باليوم . ولا يعنى ذلك أن أجره واجب الأداء يوميا . فقد لا تدفع أجره إلا أسبوعيا أو مرة كل أسبوعين . ويجب الانتباه أيضا إلى التمييز بين مدة العقد التي قد تكون سنة ، وبين

طريقة حساب الأجر التي قد يكون معيار قياسها الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر^(١٧) .

ووفقا لللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية في المملكة (المادة ٢٥) يساوى شهر التأمين للعامل المياوم أجره اليومي مضروباً في (٢٥) . فإذا كان العامل يتقاضى أجر العطلة الأسبوعية اعتبر شهر التأمين ثلاثين يوماً^(١٧) . وفي تقديرنا أن هذا الشرط قد ورد بلا مبرر . وذلك لأن المادة (١٤٩) من نظام العمل السعودي تعتبر يوم العطلة الأسبوعية مدفوع الأجر حتماً . وقد أكدت المادة (١٥١) أيضاً هذا الحكم بصيغة غير مباشرة .

٧٣ ج - العامل تحت الاختبار :

يعتبر هذا العامل مرتبطاً بعقد عمل عادي ، وجل ما في الأمر هو أن العقد يمر في بداية تنفيذه بمرحلة اختبار أو تجربة تسمح لكل من طرفيه بحق الفسخ في أثناء فترة الاختبار ، دونما حاجة إلى التقيد بقواعد الفسخ التي يقرها نظام العمل (السبب المشروع والإنذار) ، ودون أن يتحمل فاسخ العقد أية آثار كنتيجة لتصرفه . ولذلك يعتبر هؤلاء العمال خاضعين لنظام التأمينات وفق القواعد العامة المقررة للعمال العاديين^(١٨) .

٧٤ د - العامل المؤقت :

أدرجت اللائحة التنفيذية (الفقرة ب من المادة الثانية) تحت هذه التسمية العمال الموسميين ، وعمال المقاولات والإنشاءات الذين يستخدمون لإنجاز عملية معينة بصرف النظر عن المدة . وقد عدت هؤلاء على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر ، بحيث أنه يمكن أن يلحق في عدادهم كل من مستوى معهم في الوصف أو يلتقي بهم في التعريف .

ويموجب النص المشار إليه فإن المقصود بالعامل المؤقت : هو كل عامل يرتبط عقد عمله بأداء عمل مؤقت بطبيعته ، بحيث تنتهي خدمته لدى صاحب العمل بانتهاء العملية التي يقوم بتنفيذها . فإذا كلف بعملية أخرى لدى صاحب العمل نفسه ، بعد انتهاء العملية الأولى ، انتفت عنه صفة العامل المؤقت ويعامل في هذه الحالة (في مجال

التأمينات الاجتماعية) معاملة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة ، وذلك اعتباراً من بداية عمله في العملية الثانية .

ويلاحظ على هذا النص أنه لم يعتمد أى معيار زمنى ، طال نسبياً أم قصر لتقرير الشمول من عدمه . وإن المعيار الذى يؤخذ به للقول بأن العامل مؤقت ، هو طبيعة العمل المنفذ من حيث كونه مؤقتاً وغير متكرر . وعلى هذا الأساس يخضع العمال المؤقتون الذين ذكرتهم الفقرة (ب) من المادة الثانية لنظام التأمينات عندما يتكرر العمل ، أو عندما لا يكون العمل مؤقتاً بطبيعته ^(١٩) .

ولقد أثبت التطبيق العملى أن هذا المعيار الأخير غير دقيق ويشكل مسألة خلافية واجتهادية فى بعض الأحيان ، لأن الوصف المذكور يصبح قضية نسبية ، مالم يقترن بتحديد زمنى لفترة معينة ^(٢٠) .

ومن الملاحظ أن القرارات الوزارية التى عاجلت الوضع التأمينى لهذه الفئة من العمال كانت متعددة بشكل يثير المشقة فى تتبعها لتبين ما استقرت عليه من حكم نهائى فى شمولهم ومعايير خضوعهم ^(٢١) . ولقد تعارضت بعض أحكام هذه القرارات ، وخاصة أن اللاحق منها لم يكن ليلغى ما سبقه من نصوص مخالفة وبشكل صريح . ومع ذلك فإننا بتطبيق القواعد العامة فى التفسير نعتبر أن كل نص لاحق يكمل ما سبقه أو ينسخ ما يعارضه . وبناء على هذا فقد استخلصنا من مجمل هذه القرارات ما يلى :

٧٥ - بالنسبة للعمال المؤقتين فى الأجهزة الحكومية :

كان القرار الوزارى رقم (١٠) تاريخ ١٣٩٣/٨/٩ هـ قد قرر تطبيق أحكام فرع المعاشات ، ابتداء من أول شوال ١٣٩٣ هـ ، على عمال الأجهزة الحكومية الخاضعين لنظام العمل مهما بلغ عددهم فى كل جهاز على حدة . واشترط لذلك ما يلى :

- أن تكون طبيعة الأعمال المسندة إليهم قابلة لاستمرار العمل فيها مدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل .

- إذا لم يتوفر الوصف السابق فى الأعمال المسندة إليهم ، يطبق عليهم النظام اعتباراً من أول الشهر التالى لقضائهم ثلاثة أشهر متصلة فى خدمة الجهاز الحكومى الذى يعملون لديه .

بعد ذلك صدر القرار (٦٦) تاريخ ١٤٠٢/٧/٢ هـ ، وهو يقضى ، خلافا لما سبق ، بتطبيق أحكام فرع المعاشات على العمال المؤقتين والموسمين الذين «تقل» مدة عملهم عن ثلاثة أشهر ، وذلك على العاملين منهم «بالحكومة أو بالمؤسسات العامة أو بالمنشآت التى يطبق على العاملين فيها فرع المعاشات ، وعلى أن يبدأ التطبيق عليهم اعتبارا من ١٤٠٢/٧/١ هـ بالنسبة للمنشآت التى تطبق التقويم الهجرى ، واعتبارا من ١٩٨٢/٥/١ م بالنسبة للمنشآت التى تطبق التقويم الميلادى ، وذلك بون إخلال بحكم المادة (٥) فقرة (ح) من نظام التأمينات الاجتماعية والمادة الثانية ، فقرة (ى) من اللائحة التنفيذية» (٢٢) .

وبناء على هذا القرار الأخير يعتبر العمال المؤقتون «الذين تقل مدة عملهم عن ثلاثة أشهر» فى عداد المشمولين بالتأمينات الاجتماعية حتى ولو كانت مدة عملهم شهرا واحدا (٢٣) . وهذا الحكم ينصرف فى تقديرنا إلى السعوديين فقط ، لأن الأجانب لهم حكم آخر قرره الفقرة (ح) من المادة (٥) من النظام ، والفقرة (ى) من المادة (٢) من اللائحة التنفيذية ، كما هو واضح فى آخر عبارات القرار (٦٦) المذكور آنفاً . ولكن أضيف الى وضع الأجانب حكم آخر بموجب المرسوم الملكى رقم (٤٣) فلم يعوبوا مشمولين إلا بفرع الأخطار المهنية .

(٧٦) - بالنسبة للعمال المؤقتين فى القطاع الخاص :

إن تتبع واستقراء القرارات الوزارية التى تضمنت مراحل التطبيق لنظام التأمينات الاجتماعية (٢٤) ، والتى أشارت إلى العمال المؤقتين والعرضيين ، جعلت هذه الفئة من العاملين فى عداد المشمولين بالنظام من حيث المبدأ . وقد كانت هذه القرارات تتضمن شرطا لشمولهم وهو : أن تقتضى طبيعة الأعمال المسندة إليهم استمرار العمل فيها لمدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل . فإذا لم يتوفر هذا المعيار فى الأعمال المسندة إليهم فلا يطبق عليهم نظام التأمينات إلا باستكمال ثلاثة أشهر فى خدمة صاحب العمل ، وعندها يكون خضوعهم اعتبارا من أول الشهر التالى لاستكمالهم تلك المدة ، أى أول الشهر الرابع من الخدمة .

غير أن القرار الوزارى رقم (٦٦) أنف الذكر ، قضى بتطبيق تأمين فرع المعاشات على العمال المؤقتين والموسمين الذين تقل مدة عملهم عن ثلاثة أشهر للعاملين منهم

«بالحكومة ، أو بالمؤسسات العامة أو بالمنشآت التي يطبق على العاملين بها فرع المعاشات ...» . وبذلك أصبح جميع العمال المؤقتين خاضعين ، أو مشمولين بأحكام فرع المعاشات ، حيثما وجدوا ، في القطاعين الخاص والعام ، ومهما كانت مدة تعاقدهم قصيرة . ويعمل بهذا الحكم حتى لو انتهى عقد عمل العامل المؤقت في الشهر نفسه الذي استخدم فيه ، وذلك من حيث المبدأ والأصل . ولكن شمولهم على النحو المذكور ، يستوجب أن تكون المؤسسة التي يعملون بها مشمولة بتأمين فرع المعاشات ، حسب نصاب عدد العمال للمرحلة المطبقة ، وهي الآن عشرة عمال فأكثر .

ومع ذلك فقد نصت المادة (٢/٢٤) من اللائحة التنفيذية على أنه لا يحصل الاشتراك عن الشهر الذي يلتحق فيه العامل بالخدمة ، إذا انتهت خدمته في خلال ذلك الشهر (٢٥) .

وبخلاصة القول فيما تقدم هي أن العامل المؤقت أصبح مشمولاً بتأمين المعاشات مهما كانت مدة عقده إذا كانت المؤسسة التي يعمل بها مشمولة كما سبق بيانه . غير أن اللائحة التنفيذية تقرر الإعفاء من تحصيل الاشتراك في الحالة التي يكون فيها انتهاء العقد قد تم في الشهر نفسه الذي جرى فيه الاستخدام ، على النحو الذي شرحناه .

٧٧ هـ - العامل العرضي :

عرفت الفقرة (ج) من المادة الثانية من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية ، العامل العرضي بأنه : «العامل الذي يستخدم لتأدية عمل لا يدخل عادة في نشاط صاحب العمل ، ولدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر» (٢٦) . ويعني ذلك أن العمل عرضي بالنسبة لأرب العمل وليس للعامل .

ويتميز هذا التعريف بدقته ووضوح معاييرهِ بشكل لا يدع مجالاً للاجتهاد .

وبناء عليه فإن ثمة معيارين أو شرطين إذا تلازما واجتمعا في واقعة العمل اعتبر العامل غير مشمول بنظام التأمينات ، وإذا تخلف أحد الشرطين خضع العامل ورب عمله لنظام التأمينات إذا توافر نصاب المرحلة . وهذان الشرطان المقرران لا اعتبار العمل عرضياً ، وعدم شمول العامل بنظام التأمينات نتيجة لذلك هما :

- كون العمل المنفذ غير داخل في النشاط المعتاد الذي يمارسه صاحب العمل في حياته المهنية .

- كون مدة العمل المنفذ لا تزيد على ثلاثة أشهر ، ولكن لم يعد لهذا الشرط من حكم بعد صدور القرار (٦٦) الذي سبق الحديث عنه .

ويموجب هذين المعيارين فإن العمل عندما يكون من النشاط المعتاد لصاحب العمل أو ملحقاته ومتمماته وما يتصل به ، فلا عبء في هذه الحالة لمعيار المدة مهما قصرت ، ويكون العامل مشمولاً . وهذا الحكم هو نفسه أيضاً إذا لم يكن العمل المنفذ من أعمال صاحب العمل ، ولكن مدة أدائه تجاوزت ثلاثة أشهر .

ونحن نرى أنه كان يحسن بالمنظم أن يجمع تحت هذين المعيارين فئة العمال المؤقتين والموسميين والعرضيين وأمثالهم ، لأن طابع العرضية والمدة القصيرة هو الغالب في أعمالهم . ولو أنه فعل ذلك لتجنب الاضطراب الذي يسود واقع النصوص التي وضعت ، دون دلالة دقيقة ، للتمييز بين من سمى بالعمال المؤقت والموسم من جهة ، وبين العامل العرضي من جهة ثانية .

٧٨) ٢ - المرتبطون بعقد تدرج :

لا يؤثر هذا الاصطلاح أية مشكلة في تعيين المقصود به . ويعرف العامل المتدرج بأنه كل شخص يلتحق بخدمة صاحب عمل بقصد تعلم حرفة أو صناعة (٢٧) . ويختلف عقد التدرج عن عقد العمل ، حيث يعرف الأول بأنه : «العقد الذي يتعهد بموجبه صاحب عمل أن يستخدم عاملاً شاباً ليعلمه بصورة أصولية مهنة أو حرفة معينة خلال مدة محددة يلزم العامل المتدرج بالعمل خلالها تحت إشراف صاحب العمل» (المادة ٥٦ من نظام العمل) . ووفقاً للمادة الثامنة والعشرين من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات ، فإن العمال المتدرجين مشمولون بأحكام التأمينات .

وثمة تساؤل يطرح نفسه في هذا المقام وهو : هل يستوى العمال المتدربون مع العمال المتدرجين في مبدأ الخضوع لنظام التأمينات ؟

إن الإجابة على ذلك تقتضى التنبيه أولاً بأن العامل المتدرب يختلف عن المتدرج من حيث أن غاية الأول لا تنصرف إلى تعلم المهنة ، وإنما إلى الممارسة العملية والتطبيقية

لمعلومات نظرية^(٢٨) . ولعل هذا الاختلاف هو الذي حدا بالمنظم السعودي إلى استثناء «الطالب الذي يلحق لدى صاحب العمل بقصد التدريب ...» وعدم إخضاعه لنظام التأمينات^(٢٩) . وفضلا عن ذلك فإن شمول هؤلاء الطلاب المتدربين بالتأمين ، يمكن أن يؤدي إلى عزوف أرباب العمل عن قبول تدريبهم . ولذلك أخرج هؤلاء المتدربون من نطاق نظام التأمينات . ولكن هذا الاستثناء لا ينصرف ، في تقديرنا ، إلا لفئة «الطلبة» الذين تلحقهم جهات رسمية بأعمال معينة للتدريب عليها . وأما المتدربون الذين لا ينطبق عليهم الوصف السابق ، فإنهم يخضعون للتأمينات لأنه لا يجوز التوسع في تفسير الاستثناء . ويمكن أن يطبق على هؤلاء الأخيرين نص المادة (٢٧) من اللائحة التنفيذية ، إذا كانوا غير مأجورين خلال فترة التدريب .

(٧٩) ثالثا - الشروط النظامية التبعية لتحقيق الشمول :

إن توافر واقعة الارتباط بعقد عمل أو تدرج ، لا تكفي وحدها لتحقيق الشمول الفعلي بنظام التأمينات الاجتماعية . وكما أشرنا إليه في فقرة سابقة^(٣٠) ، ثمة شروط نظامية تبعية لا بد من توافرها مجتمعة في كل علاقة عقد عمل ، حتى يتحقق تطبيق النظام . وسوف نبين في شرحنا التالي أحكام هذه الشروط :

(٨٠) ١ - أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة :

يستمد هذا الشرط من نص المادة الرابعة في نظام التأمينات ، وكذلك من الفقرة (د) في المادة الثانية من اللائحة التنفيذية التي أوضحت المقصود به تفصيلا . وبالاستناد إلى ذلك يعتبر العامل مؤديا لعمله بصورة رئيسية داخل المملكة في حالتين هما :

أ - إذا كان مقر عمله بالمملكة ، وهذا هو الغالب بالنسبة للسعوديين . ولا ينظر في هذه الحالة إلى مقر صاحب العمل ، سواء أكان في المملكة أم خارجها . ولم يعد الأجانب مشمولين بهذا النص ، بعد صدور المرسوم ٤٣ .

وإذا كان أصل أداء الخدمة في المملكة ، ثم اقتضت ظروفها تكليف العامل السعودي بالعمل في مكان خارج المملكة فلا يغير هذا من الحكم ، وهو بقاء العامل مشمولاً بنظام التأمينات . ويؤخذ على هذا الشمول أن طول مدة العمل في الخارج قد تؤدي إلى تكليف العامل بتأمين ثان يدفعه في الدولة التي يعمل بها ، مما يؤدي إلى ازدياد اشتراكاته التأمينية . وفي هذه الحالة يجب أن يتحمل رب العمل تلك الأعباء التي يعتبر هو المتسبب فيها . أما إذا كان العامل أجنبياً فإن خضوعه يكون في مجال الأخطار المهنية . ولكننا مع ذلك لا نرى مبرراً لاستمرار شموله إذا تبين من ظروف الحال أن عمله قد استقر في الخارج ، خاصة وأنه لا يخضع لتأمين فرع الأخطار أيضاً إذا أوفد إلى الخارج .

ب - إذا كان العامل سعودي الجنسية وأبرم عقد عمله مع رب عمل مقره الرئيسي بالمملكة ، سواء أكلف ابتداءً أم فيما بعد بتأدية عمل لصاحب العمل بالخارج ، وسواء أكان هذا التكليف لمدة محددة أم غير محددة . وتستهدف هذه القاعدة حماية ورعاية المواطن السعودي بتأمينه في بلاده على أوسع نطاق . ويكفي في هذه الحالة لتأمين العامل الوطني أن يكون العمل في المملكة ، وعندها يستوي أن يكون المقر الرئيسي لصاحب العمل في المملكة أو خارجها ، فيصرف النظر عن مدة هذا العمل ، طالما أم قصرت ، ويستوي في ذلك أن يكون التكليف لمدة محددة أو غير محددة .

أما إذا كان العامل أجنبياً ، ويعمل أصلاً ومنذ البداية في الخارج لصالح رب عمل مقره الرئيسي في المملكة ، فإنه لا يعتبر خاضعاً لنظام التأمينات الاجتماعية السعودي .

٨١) ٢ - كون المنشأة التي يعمل فيها العامل مشمولة بالنظام وفقاً لمراحل التدرج في التطبيق :

يشترط لخضوع العامل لنظام التأمينات أن تكون المنشأة التي يعمل فيها مشمولة هي الأخرى بذلك ، والعبرة في هذا كله تكمن في عدد عمال المنشأة ، في كل مرحلة من مراحل التطبيق الفعلي للنظام ، وهو ما سنعود إلى بحثه تفصيلاً . فكما هو معلوم ، وبغية ضمان حسن التطبيق ، سار العمل بالتأمينات الاجتماعية في المملكة بخطوات تدريجية ، منعا للإرباكات وتمشياً مع الإمكانيات .

وبناء على ذلك طبق النظام بداية (من غرة شهر محرم ١٣٩٣هـ) ، وبموجب قرار وزير العمل رقم (١) تاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ ، فى سائر أنحاء المملكة على منشآت أصحاب الأعمال الذين يبلغ عدد عمالهم مئة عامل فأكثر ، ويدخل فى حساب العدد العمال المؤقتون والعرضيون كما يدخل فى تعداد العمال - لتحديد نصاب الشمول - الأجانب منهم ، حتى ولو لم يشملهم تأمين فرع المعاشات بحكم المرسوم (٤٣) . ثم انتقل التنفيذ فى المرحلة التالية إلى أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر (قرار وزير العمل رقم ٤ تاريخ ٢٤/١/١٣٩٢هـ) ، وذلك من غرة شهر جمادى الأولى ١٣٩٣هـ . وبعد ذلك جاءت المرحلة الثالثة (القرار رقم ١٢ تاريخ ٢٠/١٠/١٣٩٤هـ) فطبق النظام بموجبها اعتباراً من غرة محرم ١٣٩٥هـ ، على منشآت أصحاب الأعمال التى يعمل بها عادة عشرون عاملاً فأكثر .

وتلا ذلك صدور القرار ٩٥ تأمينات تاريخ ٢٦/٦/١٤٠٨هـ لتطبيق التأمين على المنشآت التى تستخدم عادة عشرة عمال فأكثر ، اعتباراً من أول محرم ١٤٠٩هـ كما دعا القرار المذكور أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من عشرة عمال للاشتراك فى فرع المعاشات عن عمالهم السعوديين طوعية .

ولكن هذا القرار جرى تجميده ولم يعمل به . ثم جرى إلغاؤه بالقرار ١٠٥ تأمينات تاريخ ١٤/١١/١٤١١هـ ، الذى تضمن أحكام القرار الملغى نفسها ، باستثناء التأمين الطوعي لمن عنده أقل من عشرة عمال ، وكذلك وضع المرحلة موضع التطبيق . فلقد بدأ التطبيق لهذه المرحلة (عشرة عمال فأكثر) اعتباراً من غرة ربيع الآخر ١٤١٢هـ .

وهذا التسلسل فى المراحل ينصرف إلى منشآت العمل فى القطاع الخاص . أما العاملون لدى الحكومة ومؤسساتها العامة فإنهم مشمولون به مهما كان عددهم فى كل مؤسسة .

٨٢) ٢ - كون العامل من الفئات التى لم يستثنها التشريع من أحكامه :

إن الشرط الرابع والأخير فى سياق بحثنا عن الأشخاص المشمولين بأحكام التأمين الاجتماعى هو كون العامل من غير الفئات التى ورد النص مقرراً استثناءها . وقد عدت المادة الخامسة من النظام ثمانى فئات من العمال الذين لا تشملهم أحكامه . كما أن اللائحة التنفيذية عاجت فى مادتها الثانية هذا الموضوع . ولقد أضيف إلى تلك

الاستثناءات ما تضمنه المرسوم الملكي رقم (م ٤٣) الصادر بتاريخ ١٤٠٧/٧/١٠ هـ ،
الذى استثنى الأجانب كافة من فرع تأمين المعاشات . وبذلك أصبحت المادة الخامسة
معدلة حكما على النحو الذى يتوافق مع مضمون المرسوم المذكور . وسنفصل أحكام
ذلك فى البحث التالي مباشرة .

٨٣) رابعا - مصير التدابير التأمينية الخاصة :

شهدت المملكة ، قبل صدور نظام التأمينات الاجتماعية الراهن وجود عدد من
الأنظمة ، أو التدابير ، شبه التأمينية ، كان بعضها من وضع الدولة ، بينما كان
بعضها الآخر بمبادرات خاصة من أصحاب الأعمال أنفسهم . وقد كان الهدف من ذلك
هو إيجاد نوع من الرعاية لبعض فئات العمال ، مادام ثمة نقص تنظيمى على نطاق
شامل من جانب الدولة فى هذا المجال .

ولم تكن تلك التدابير الجزئية تنطوى على مواجهة عامة لمشكلة الضمان
الاجتماعى ، وإنما كانت نوعا من الإحساس بالضرورة فى بلد كانت وتيرة التقدم فيه
تتسارع فى سباق مع الزمن . كما أن طاقة العمل البشرى كان عددها يتنامى بسرعة ،
إلى درجة أصبحت معها حتمية الحل الشامل أمرا لا بد منه . وقد صدر نظام
التأمينات الاجتماعية مستجيبا للحاجات القائمة ليقدم إسهاما حضاريا فى سد فراغ
تشريعى يتعلق بجانب من جوانب الأمان الاجتماعى الذى تتميز به المملكة . وبهذه
الروح الإيجابية قدم التشريع الجديد نظاما عصريا متكاملا للتأمين الاجتماعى ، دون
تضحية بالحقوق المكتسبة من الأنظمة والتدابير السابقة ^(٣١) ، التى يحسن بنا تسليط
بعض الضوء عليها لمعرفة ما آلت إليه بمقتضى النظام الجديد .

٨٤) ١ - صندوق المقاولين للتعويض عن الأخطار المهنية :

أنشئ هذا الصندوق نتيجة لاتفاق بين بعض أصحاب الأعمال فى الدمام بهدف
التعويض عن حوادث العمل للعاملين لديهم عند تعرضهم لإصابات عمل . ووفقا لنظام
هذا الصندوق ، كان الأعضاء المنضمون إليه يدفعون اشتراكا يقدر بنسبة محددة من
المبالغ التى يتقاضونها من المقاولات التى يقومون بتنفيذها ، أو بنسبة من قيمة العقد ،
أو بمبلغ مقطوع يدفع شهريا وفقا لما يحدده مجلس إدارة الصندوق . وكان هذا

الصندوق يمثل تأميناً اختيارياً خاصاً يختلف عن التأمين الاجتماعى الإجبارى . وقد صدر أمر ملكى (رقم ٢٥٣٢/٢٢/٢/١٧ تاريخ ٢٩/٨/١٣٦٨هـ) بالموافقة على النظام الأساسى لهذا الصندوق ، الذى كان يجسد فى حقيقته تغطية لمسؤولية صاحب العمل المادية عن حوادث العمل .

ولم يشأ المشرع فى نظام التأمينات الاجتماعية الراهن الإبقاء على هذا الصندوق ، وإنما عمد إلى تذويبه وصهره فى إطار التأمين الاجتماعى العام . وقد عالجت شأنه المادة (٦٤) وذلك بإحلال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية محل هذا الصندوق لتولى مهامه اعتباراً من تاريخ التطبيق الفعلى فى الدمام للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب النظام الجديد . وتأخذ المؤسسة العامة على عاتقها اعتباراً من هذا التاريخ ما للصندوق وما عليه . كما أنها تلتزم بتأدية التعويضات إلى المصابين أو إلى من يقوم مقامهم ، وذلك عن إصابات العمل والأمراض المهنية التى كانت تقع على عاتق الصندوق قبل توقف نشاطه .

وقد نصت الفقرة الثانية من المادة (٦٤) المذكورة على أنه : «تحدد بقرار من مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح الوزير المسئول ، كيفية التصفية والمقاصة بين الاشتراكات الواجبة للمؤسسة العامة وبين الاشتراكات المدفوعة من المقاولين المنتسبين للصندوق ، وذلك لتغطية عمالهم المستخدمين فى أعمال تستمر إلى ما بعد تاريخ حلول المؤسسة العامة محل صندوق المقاولين . ويحدد نفس القرار الشروط التى ينقل أو يمكن أن ينقل بموجبها موظفو الصندوق إلى ملاك المؤسسة العامة» (٣٢) .

٨٥) ٢ - الأنظمة التأمينية فى المؤسسات الخاصة :

تتسم هذه الأنظمة بكونها تدابير فردية تقوم بها المنشأة الخاصة لصالح العاملين فيها . وهى تختلف بذلك عن صندوق المقاولين كعمل جماعى ينقل المسؤولية المدنية فى التعويض من رب العمل شخصياً إلى ذمة الصندوق . ولا يمكن الزعم بأن تلك التدابير تجسد تأميناً اجتماعياً بالدلول القانونى لهذه العبارة . وهى لا تعدو كونها تنظيمًا داخلياً للمنشأة يقرر بعض المنافع للعاملين فيها . وقد صان النظام الحقوق المكتسبة التى نشأت عن تلك التدابير . وقرر فى المادة (٢/٣) منه أن «العمال الذين يستفيدون بتاريخ وضع هذا النظام موضع التطبيق الفعلى من منافع نقدية للتأمينات

الاجتماعية ، أحدثتها مؤسسات خاصة قائمة فى المملكة العربية السعودية ، يستمرون على الاحتفاظ بحقوقهم فى كل هذه المنافع النقدية ، ولو زادت فى مجموعها عما هو محدد فى هذا النظام» .

ويعنى هذا النص بقاء الأنظمة الخاصة بهذه المنافع «شبه التأمينية» ، وذلك حفاظا على الحقوق المكتسبة ، وبحيث يمكن الجمع بين هذه المنافع وبين ما يقرره نظام التأمينات الاجتماعية من مزايا وحقوق ومنافع لهؤلاء المستفيدين (٢٣) .

ولكن العمل بهذا النص يستوجب استيفاء مجموعة من الشروط نصت عليها الفقرة موضوع البحث ، وهى :

أ - كون المؤسسة خاصة وغير عامة ولا حكومية .

ب - يجب أن تكون تلك التدابير التنظيمية موجودة ونافذة ومعمولا بها عند التطبيق الفعلي لنظام التأمينات . فإذا لم تكن كذلك فليس لأى صاحب عمل تبنى مثل هذه التدابير إلا بموجب قرار من مجلس الوزراء يرخّص بذلك .

ج - يجب أن يكون العمال المستفيدون موجودين على رأس عملهم وقت التطبيق الفعلي للنظام ، حتى يستفيدوا منه ويجمعوا بالتالى بين منافع الأنظمة الخاصة ، وبين المزايا والحقوق التى يقررها نظام التأمينات . أما الذين يلتحقون بالعمل بعد التطبيق الفعلي للنظام ، فإنهم لا يستفيدون من هذه المزايا المزوجة ولرب العمل أن يحجب عنهم ذلك .

د - يجب أن تكون المنافع التى يستفيد منها العمال بمقتضى الأنظمة الخاصة «منافع نقدية» ولا عبرة فى هذا المجال بالمنافع العينية . كما أنها يجب أن تنطوى على منفعة حقيقة .

وجدير بالذكر أن هذه المنافع الخاصة تعتبر حقوقا مكتسبة ويستمر عطاؤها بغض النظر عن مقدارها ، قل أو كثر . ولسنا نرى صوابا فيما ذهب إليه من يقول بأن إعطاءها أو استمرارها رهن بكون مقدارها أكبر مما يمنحه نظام التأمينات الاجتماعية . والنص فى هذا المجال واضح ولا يحتاج لأى اجتهاد أو تفسير (٢٤) .

البحث الثاني

الاستثناءات من الشمول بنظام التأمينات الاجتماعية

تتسم موضوعات هذا البحث بأهمية خاصة ، لأنها تشكل الوجه الثاني من نظام التأمينات ، ونعني بذلك الفئات العمالية التي لا يشملها النظام . وتشكل هذه الفئات نسبة كبيرة من طاقة العمل الفاعلة في المملكة من وطنيين وأجانب على السواء . وإذا كانت بعض هذه الاستثناءات محقة ومبررة فإن البعض الآخر يصعب تعليله من وجهة نظر إنسانية وحضارية تشكل فلسفة الضمان الاجتماعي . وإذا كانت الفقرة الثالثة من المادة الأولى من نظام التأمينات قد زرعت الأمل في اتخاذ تدابير خاصة في المستقبل لحماية وضمان العمال المستقلين ، فإن الحاجة ماسة لحماية ورعاية فئات استثنائها النظام ، وهي أولى من غيرها بمنافع التأمين . وأملنا أن تتقلص الاستثناءات المقررة وتراجع حتى تختصر إلى أضيق الحدود بدلا مما هي عليه الآن من سعة غير مستحبة . ولا نعني بذلك الاستثناء الأخير للعمالة الأجنبية من تأمين المعاشات ، وإنما نعني العمالة السعودية ووجوب التوسع في شمولها .

ومن الأهمية بمكان كبير أن نشير هنا إلى أن بعض الفئات التي استثنائها نظام التأمينات الاجتماعية الحالي من أحكامه ، ما زالت تستفيد من بعض المزايا «شبه التأمينية» الواردة في نظام العمل والعمال الصادر في ٢٥/١١/١٣٦٦ هـ ، وتعديلاته الملحقه به .

فبموجب الفقرة الأولى من المادة ٦٣ من نظام التأمينات الراهن ، تقرر إلغاء الأحكام المخالفة لهذا النظام بالنسبة للعمال وأرباب العمل المشمولين به . وبناء على ذلك فإن الوقائع غير المشمولة بالنظام الجديد تبقى خاضعة لما قرره بشأنها نظام عام ١٣٦٦ هـ . وعلى هذا الأساس فإن عمال الزراعة مثلا العاملين في القطاع الخاص يرجع بشأنهم إلى ذلك القانون ، في ضوء التفسير الرسمي لمادته الأولى ، والمادة (٣) مكرر) التي أضيفت إليه . وهناك حالات عديدة غيرها تشملها أحكام قانون ١٣٦٦ هـ ، عندما لا يشملها النظام الحالي للتأمينات الاجتماعية .

وأمام هذه الاعتبارات فإننا سنتولى بالشرح المفصل كل تلك الاستثناءات لنستكمل من خلال دراستها رسم الحدود التطبيقية لنظام التأمينات على صعيد الأشخاص . وهذا ما يفرض علينا دراسة كل حالات المادة الخامسة من النظام ، مستأنسين في ذلك بنص المادة الثانية من اللائحة التنفيذية .

٨٦) أولا : موظفو الدولة العامون وأفراد القوات المسلحة والشرطة الذين يتمتعون بأنظمة خاصة للمعاشات :

استثنت المادة (١/٥ - أ) هذه الفئات الثلاث من الخضوع لنظام التأمينات ، باعتبار أنهم يتمتعون بأنظمة خاصة للمعاشات والتقاعد توفر لهم الضمان الاجتماعي . وهذا الاستثناء ضروري تحاشيا لازدواجية الضمان ، وخاصة أن التأمينات الاجتماعية تنصرف عادة إلى فئة العمال فحسب .

والمعروف أن موظفي الدولة ، ومعهم موظفو المؤسسات العامة والهيئات العامة ذات الميزانيات المستقلة يستفيدون من نظام التقاعد المدني الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٤١) تاريخ ١٣٩٢/٧/٢٩ هـ . أما أفراد القوات المسلحة من العاملين في سلك الجيش فإنهم يخضعون لنظام التقاعد العسكري الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢٤) تاريخ ١٣٩٥/٤/٥^(٣٥) . وكذلك يطبق على رجال الشرطة وقوى الأمن الداخلي نظام خدمة ضباط الصف والجنود في قوى الأمن الداخلي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (٢١) تاريخ ١٣٩١/٥/٢٢ ، ويخضعون لحسم العائدات التقاعدية .

وهذه الأنظمة كلها تقوم بالنسبة لتلك الفئات بالدور الذي يستهدفه نظام التأمينات بالنسبة للعمال . ولذلك كان طبيعيا أن ينص النظام على استثنائهم من أحكامه .

٨٧) ثانيا : الأجانب الذين يعملون في البعثات الدبلوماسية وما في حكمها :

كان هذا الاستثناء يشمل العاملين الأجانب لدى الهيئات الدبلوماسية كالسفارات ، وكالقنصليات أحيانا ، والمبعوثين والخبراء العسكريين وكذلك البعثات والمنظمات الدولية . أما العمال السعوديون لدى تلك الجهات فإنهم يخضعون حكما إلى نظام التأمينات ، إذا استوفى رب العمل شرط العدد ، أي إذا كان يستخدم عشرة عمال فأكثر ، بحسب المرحلة الراهنة للتطبيق . (القرار ١٠٥ تأمينات ، في ١٤/١١/١٤١١) .

وقد نص النظام على هذا الاستثناء (المادة ١/٥ - ب) . ثم حددت المادة (٢/ هـ) من اللائحة التنفيذية أن المقصود بهذا الاستثناء ينصرف إلى : «الأجنبي الذي يعمل في بعثة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية . (وهو) الموظف أو العامل غير السعودي الذي يعمل بأى من هذه الجهات ، دون نظر إلى وحدة الجنسية بينه وبين الجهة التي يعمل بها ، ولا يمتد الاستثناء إلى العاملين السعوديين الذين يعملون فى تلك الجهات» .

ومهما يكن من أمر هذا الاستثناء ، فإنه لم يعد «استثناء» وإنما أصبح هو القاعدة والأصل بالنسبة لفرع المعاشات ، بعد أن صدر المرسوم (٤٣) وألغى كليا تطبيق تأمين المعاشات على الأجانب . ولم يعد بالإمكان إخضاع هؤلاء إلا لفرع الأخطار المهنية ، إذا شملتهم مراحل التطبيق المتتابعة . وحتى بالنسبة للأخطار المهنية ، لانعتقد بامتداد الشمول إلى الأجانب ، الذين ليسوا من جنسية البعثة ، اللهم إلا بالنسبة للسعوديين فحسب .

٨٨ - ١ - البعثات أو الهيئات الدبلوماسية : (٣٦)

قبل صدور المرسوم (٤٣) لعام ١٤٠٧هـ ، الخاص بإلغاء تأمين المعاشات للأجانب كانت القاعدة النظامية تقرر عدم خضوع الممثلين الدبلوماسيين والقنصلين لنظام التأمينات الاجتماعية . وسبب الاستثناء هنا غنى عن الشرح ، لأن الأمر يتعلق بالحصانات والامتيازات التي تتمتع بها تلك البعثات ، ولأنها لا تقع تحت السلطة الوحيدة والمباشرة للبلد المضيف . ولقد جرى القانون والعرف الدوليان وقواعد المجاملة والمعاملة بالمثل على إقرار هذه الحصانات . ويحكم ذلك أصبحت البعثات الدبلوماسية تتمتع بنظام خاص وبمركز حقوقى خاص بالنسبة لقوانين البلد المضيف ، على الرغم من مبدأ إقليمية القوانين واتصال نفاذها بسيادة الدولة . وقد امتد الاستثناء بعدم الخضوع لنظام التأمينات السعودي ليشمل ليس الدبلوماسيين فحسب ، وإنما كل العاملين فى البعثة ، من غير السعوديين . ويعنى ذلك أن المستخدمين فى بعثة من هذا الوصف لا يشملهم نظام التأمينات حتى ولو لم يكونوا من جنسية البلد صاحب البعثة . وقد عبرت اللائحة التنفيذية عن هذه الناحية بعبارة «دون نظر إلى وحدة الجنسية بينه وبين الجهة التي يعمل بها» . وتفسير ذلك هو أن العامل غير السعودي لدى تلك البعثات لا يخضع لنظام التأمينات سواء حمل جنسية البعثة أو كان من تابعة لغيرها .

(٨٩) ٢ - المبعوثون والخبراء العسكريون ،

كثيرا ما تضطر البلدان النامية إلى استقدام فنيين وخبراء مدنيين وعسكريين من تخصصات مختلفة . وغالبا ما يكون استقدام هؤلاء الخبراء بناء على اتفاقيات خاصة بين الدولة المستقدمة وبين الدولة التابعين لها . ونظرا للوضع الخاص الذى يتمتع به أمثال هؤلاء ، وبخاصة العسكريون منهم ، فقد استثناءهم نظام التأمينات السعودى من الخضوع لأحكامه ، عندما تكون لهم صفة عسكرية . ويرجع سبب الاستثناء فى تقديرنا إلى طبيعة عمل هؤلاء فى بلدهم وفى البلد المضيف ، فضلا عن أن عمل العسكري خارج البلاد هو أمر محوط بقواعد خاصة جدا تكون موضع اتفاقيات بين سلطات البلدين . ويكون استثناء هؤلاء من أحكام النظام استثناء كلياً يشمل حتى الأخطار المهنية .

(٩٠) ٣ - البعثات الدولية ،

وفقا لفقه القانون الدولى ، تتميز البعثة الدولية عن المنظمة الدولية . وتعرف هذه الأخيرة بأنها وحدة قانونية تنشأها الدول لتحقيق غاية معينة ، وتكون لها إرادة مستقلة يعبر عنها من خلال أجهزة خاصة بالمنظمة ودائمة (٣٧) .

وثمة منظمات دولية متخصصة ، ذكرتها المادة (٥٧) من ميثاق الأمم المتحدة بقولها : تعد منظمة دولية متخصصة المنظمة التى تنشأ بمقتضى اتفاق بين الحكومات ، والتى تضطلع بمقتضى نظامها الأساسى بتبعات دولية واسعة فى الاقتصاد ، أو الاجتماع ، أو الثقافة أو التعليم ، أو الصحة ، وما يتصل بذلك من الشؤون (٣٨) .

وأما البعثة الدولية (٣٩) ، فإنها تنطوى فى مفهومها اللغوى على معنى «الإيفاد» أو «الندب» من قبل جهة دولية أخرى . ويفترض فى هذه الحالة أنها تتكون من «مندوبين» أو «مبعوثين» ، دائمين أو مؤقتين عن مجموعة دول ، أو عن منظمة أو هيئة دولية أخرى ، بحيث يتبع الفرع الأصل ، ويقوم بمهامه فى بلد مقر البعثة على نطاق محلى أو إقليمى ، يضيق أو يتسع بحسب الحال .

وإذا كان هذا المعنى هو المراد بمفهوم البعثة الدولية ، المذكورة فى نظام التأمينات السعودى ، فإنه فى تقديرنا لا يمكن أن يتسع ليشمل ما يسمى «منظمة دولية» يكون

مقرها في المملكة ، وليس لها بحكم عملها وانفرادها به ، أى وجود فرعى أو أصلى فى خارجها (٤٠) .

وعلى أية حال فإن المنظمات الدولية عامة تنشأ بمقتضى اتفاق بين الدول ، وقد تعددت أنواعها ومسمياتها فى أيامنا ، فمنها الدولية العامة ومنها المتخصصة ، ومنها غير الحكومية (منظمة العفو الدولية) ، ومنها أجهزة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة وأنشئت بقرار منها (الصندوق الدولى لإنقاذ الطفولة ، ووكالة غوث اللاجئين الفلسطينيين) ، ومنها أيضا المنظمات الدولية الإقليمية التى لا تكون مفتوحة لكل الدول من حيث العضوية (جامعة الدول العربية ، السوق الأوروبية المشتركة) .

ويعمل فى هذه المنظمات عادة أشخاص يوصفون بأنهم «موظفون دوليون» ، يتمتعون غالبا بامتيازات وحصانات مقررة للمنظمة وما يرتبط بها . والمصدر الأساسى لامتيازات وحصانات المنظمة الدولية هو الاتفاقات الدولية بين الأعضاء ، وخاصة اتفاقية المقر، وتكون تلك الحصانات فى حدود ما تتطلبه وظائف المنظمة لتمكينها من مباشرة عملها فى استقلال وفاعلية (٤١) .

وبناء على ما تقدم ، فإن اتفاقية المقر ، أو اتفاقية إنشاء المنظمة ، هى التى تحدد نوع وأبعاد الحصانات والامتيازات ومدى الخضوع للقوانين المحلية فى بلد المقر ، أو الاستثناء منها . ومالم يوجد نص صريح فى مثل هذه الاتفاقية يحدد حالات الاستثناء من الخضوع للقوانين المحلية ، فإن المبدأ العام يقضى بداهة باحترام المنظمة لقوانين الدولة التى تباشر نشاطها على إقليمها ، وحتى فى داخل مقرها الإدارى ، بما فى ذلك ضمانات العمال الاجتماعية (٤٢) .

ولا يتعارض مع مبدأ الحصانات والامتيازات ، ولا ينتقص منه ، أن يؤدى الخضوع لبعض القوانين المحلية إلى تكليف المنظمة الدولية ببعض الالتزامات الأدبية ، وحتى المالية . فذلك جائز ما دامت هذه الجبايات المالية لا تأخذ صفة الضريبة أو المنفعة الخاصة للدولة .

فالأصل هنا أنه لا يجوز استفادة دولة المقر ماليا من وجود المنظمة على إقليمها ، كأن تجبى منها الضرائب مثلا ، لأن مبدأ المساواة بين الدول الأعضاء يوجب عدم حصول الدولة المضيفة على امتيازات لا مثيل لها بالنسبة للدول الأعضاء (٤٣) .

وعلى الرغم من أن نظام التأمينات الاجتماعية السعودي قد ذهب إلى استثناء «البعثات الدولية» من الخضوع لأحكامه ، فإن هذا الاستثناء ليس مطلقا ، في ضوء ما قدمناه من دراسة وتعليل . ولقد أوجد الواقع العملي حالات لمنظمات دولية ، أشرنا إليها ، واقتضى الأمر شمولها بأحكام النظام . ويعنى ذلك في تقديرنا أن كلا من النصين : النظامي واللائحي يحتاج إلى إعادة صياغة أدق في نطاق تعديل واجب ، وذلك بالنسبة لفرع الأخطار المهنية ، مع الأخذ بالاعتبار إلغاء تأمين المعاشات للأجانب ، ووجوبه بالنسبة للسعوديين .

٩١) ثالثا - العمال المستخدمون في الأعمال الزراعية : (١١)

تضمنت المادة الخامسة (فقرة ١ / ج) من النظام نصا يستثنى من التأمينات الاجتماعية «العمال المأجورين المستخدمين في الأعمال الزراعية أو الحرجية أو أعمال الرعى أو الأعمال المشابهة» . ووفقا للمادة الثانية (الفقرة و) من اللائحة التنفيذية فقد عرف «العامل المستخدم في الأعمال الزراعية» بأنه : «كل من يعمل في أى مهنة أو عمل يدخل في مجال الأعمال الزراعية ، مثل فلاحة الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو الأعمال الإدارية اللازمة لإدارة الزراعة . ولا يمتد استثناء هذه الفئة من النظام إلى الأشخاص الذين يشتغلون في المنشآت الزراعية التي تقوم بتصنيع منتجاتها» .

وجدير بالذكر أن نظام العمل أيضا استثنى من أحكامه (الفقرة ب) الأشخاص الذين يشتغلون في المراعى أو الزراعة ، ما عدا أولئك الذين يعملون في مؤسسات زراعية تقوم بتصنيع منتجاتها ، والعمال الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة .

وقد استهدف المشرع من هذا الاستثناء مراعاة اعتبارات خاصة تحيط بالنشاط الزراعى الاستثمارى ، ومن ذلك ما يتعرض له المحصول من تقلبات موسمية تتصل بالأحوال الطبيعية ، وكذلك ما جرى عليه العرف في الزراعة من علاقة بين مالك المزرعة وعماله في تحديد الأجر بكمية من المحصول وتأمين السكن والطعام . يضاف إلى ذلك تقلب دخل المزارعين وقلته بحيث يتعذر فى بعض الأحيان تطبيق الأحكام والالتزامات المقررة في نظام العمل (١٥) .

وبموجب هذه النصوص فى نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية فقد شمل الاستثناء من نظام التأمينات الاجتماعية جميع العاملين فى النشاطات التالية :

- فلاحه الأرض وحراسة محصولها وزراعتها وكل ما يتصل بعمليات الاستثمار الزراعى النباتى .

- تربية الحيوان والطيور وأعمال المداجن .

- أعمال الغابات والمناطق الحرجية .

- رعى المواشى وما يتصل بذلك من أعمال مشابهة ، كتقديم الأعلاف لها فى الحظائر .

ولكن الاستثناء من نظام التأمينات لم يشمل الأشخاص الذين يشتغلون فى المنشآت الزراعية التى تقوم بتصنيع منتجاتها ، باعتبار أن أعمالهم تأخذ طابع العمل الصناعى . وقد اتفق نظام التأمينات مع نظام العمل فى شمول كل منهما لهذه الحالة ، ولكنه خالفه بالنسبة للعمال الذين يقومون بتشغيل وإصلاح الآلات الزراعية أو يعملون عليها ، فحرمهم من نظام التأمينات برغم شمولهم بنظام العمل .

ولقد أسفر التطبيق العملى للنصوص عن بعض التساؤلات فيما يخص المستخدمين لدى الحكومة وبعض مؤسساتها العامة فى أعمال تتصل بالزراعة ولكنها لا تهدف إلى الاستثمار . ومن هذا القبيل عمال الحدائق وغرس وري ورعاية الأشجار فى الشوارع ، وما إلى ذلك . وكان الرد التشريعى على هذه التساؤلات هو صدور قرار وزير العمل رقم (٢٣) تأمينات تاريخ ١١/٤/١٣٩٨هـ ليقدر تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على العمال المأجورين المستخدمين فى الأعمال الزراعية والمراعى والدوائر الحكومية والمؤسسات العامة . واعتبر ذلك بمثابة مرحلة مستقلة من مراحل تطبيق نظام التأمينات . بدئ العمل بها اعتبارا من (١/٥/١٣٩٨) . وقد استند قرار الوزير بذلك إلى التفسير التشريعى الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٩) تاريخ ٦/٢/١٣٩٨ .

وقد نص القرار المذكور على أنه يطبق فى شأن العاملين منهم بالمؤسسات العامة أحكام القرار (٥/ تأمينات) تاريخ ٢٤/١/١٣٩٣هـ . ويعنى ذلك شمولهم بالتأمين مهما كان عددهم فى كل مؤسسة ^(٤٦) . أما العاملون لدى الحكومة فتطبق فى شأنهم أحكام القرار الوزارى رقم (١٠/ تأمينات) تاريخ (٩/٨/١٣٩٣هـ) . ويعنى ذلك الشمول

بالتأمينات لعمال الأجهزة الحكومية الخاضعين لنظام العمل ، مهما بلغ عددهم في كل جهاز على حدة ^(٤٧) .

وتنصرف أحكام ذلك إلى العمال السعوديين بالنسبة لعموم النظام ، والأجانب بالنسبة لفرع الأخطار المهنية فقط ، بعد ما ألغى تأمين المعاشات للأجانب .

ويمقتضى ما ذكر يمكن إجمال القول بالنسبة لعمال الزراعة ومدى شمولهم بأحكام التأمينات الاجتماعية ، أو استثنائهم منها على النحو التالي :

١ - لا يطبق نظام التأمينات على عمال الزراعة العاملين في مؤسسات خاصة ، باستثناء الذين يشتغلون في منشآت زراعية تقوم بتصنيع منتوجاتها . ونعتقد في هذه الحالة بشمول جميع العاملين السعوديين في المنشأة مهما كانت طبيعة عملهم ، زراعية كانت أم صناعية . والسبب في ذلك هو أن النص قاصر هنا ويجب تفسيره لصالح العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد ، مع مراعاة وضع الأجانب بالنسبة لفرع المعاشات وعدم شمولهم به .

٢ - يطبق النظام على جميع العاملين لدى الحكومة ومؤسساتها العامة في الأعمال الزراعية ، مهما كانت طبيعة هذه الأعمال ومهما كان عدد العاملين في كل جهاز أو مؤسسة ^(٤٨) .

٩٢ رابعا - البحارة والصيادون البحريون :

ورد النص في نظام التأمينات (المادة ١/٥ - ز) على الاستثناء من أحكامه لفئة «البحارة بما فيهم الصيادون البحريون» . وفي المادة الثانية (فقرة - ز) من اللائحة عرف البحار بأنه «العامل المأجور الذي يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد ، من غير العاملين في مقر صاحب العمل الذي اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له . وفي حالة نقل أى من العمال الذين يعملون في مقر صاحب العمل إلى الأعمال البحرية لدى صاحب العمل ذاته ، فإنه يستمر منتفعا بالنظام متى كان قد طبق بشأنه» .

ومن الجدير بالذكر أن نظام العمل نفسه أفرد هو الآخر بعض الأحكام الخاصة لهذه الفئة من العمال ، وينصوص كان البعض منها عديم الدلالة تقريبا ^(٤٩) . ويبدو لنا في مجمل التحليل لتلك النصوص أن هؤلاء العمال يخضعون لنظام التجارة البحرية ،

وللفصل الخامس من نظام العمل والعمال ثم للنظام المذكور (نظام العمل) ، فيما لا يتعارض مع أحكام الفصل الخامس الخاص بعقد العمل البحري .

ويلاحظ أن نظام التأمينات قد استثنى من أحكامه عمال السفن (البحارة والصيادين) بصيغة مطلقة وشاملة ودون أى اعتبار للحالات التى تستوجب الشمول بالتأمين . ويستوي في هذا الاستثناء أن يكون البحارة والصيادون من الجنسية السعودية ، أو من غيرها . ونحن لا نجد تبريراً محكماً لمثل هذا الاستثناء المطلق ، وخاصة لعمال تتباهم الأخطار في مهنتهم بحكم طبيعة الظروف والمشاق التى تكتنف أعمالهم .

وقد فرق النظام واللائحة بين العاملين على ظهر السفينة من جهة ، والعاملين فى الأعمال الإدارية وما يتصل بالأعمال البحرية ، ولكن في مقر صاحب العمل على البر . وبناء على ذلك لا يمتد الاستثناء لكل من يعملون فى البر لصالح صاحب عمل يحترف الأعمال البحرية أو الصيد ويستخدم العمال لممارستها وتنظيمها ومتابعتها في مقراته ومكاتبه الإدارية ، فهؤلاء يخضعون لنظام التأمينات عندما تستوفى المؤسسة شرط العدد بحسب مراحل التدرج فى التطبيق .

أما البحارة والملاحون ومساعدوهم وكل من على ظهر السفينة من المستخدمين ، سواء للصيد أم للشحن والتجارة البحرية ومهما كانت جنسياتهم ، فلا يشملهم نظام التأمينات الاجتماعية .

وقد أوردت اللائحة التنفيذية حكماً خاصاً يقضى باستمرار شمول الذين ينقلهم صاحب العمل من العمل فى البر إلى العمل على ظهر السفينة . وفى هذه الحالة يستمر العامل مستفيداً من نظام التأمينات ، إذا كان قد شمل به أصلاً فى أثناء عمله بمكاتب صاحب العمل مثلاً على اليابسة . وتبرير ذلك هو الحفاظ على الحقوق المكتسبة من جهة ، وعدم النظر إلى تغيير مكان العمل فى هذه الحالة ، وهو تغيير يستطيع رب العمل القيام به ضمن حدود القانون والعقد .

٩٢) خامسا - خدم المنازل :

عرفت اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات خادم المنزل بأنه «الشخص الذي يعمل بالخدمة المنزلية البحتة . ولا يعتبر خادما في مفهوم النظام السابق الخصوصى وسائر العاملين بالأبنية كالحراس وعمال المصاعد وعمال الحدائق»^(٥٠) .

وتكاد كل التشريعات تجمع على عدم إخضاع خدم المنازل لنظام التأمينات . وقد تعددت الاعتبارات الفقهية التى عللت هذا الموقف التشريعى من تلك الفئة الضعيفة جدا في المجتمع . وهو موقف ينطوى في جوهره على شىء من المفارقة ، عندما ندرك أن هدف التأمين الاجتماعى هو توفير الأمان المادى للأشخاص المستحقين ضمن شروط وظروف معينة . ومن أولى فى مثل هذه الحالة من الخدم بالأمان ؟ .

ذهب البعض ، فى تعليل استثناء الخدم من التأمين الاجتماعى ، إلى القول بأن ثمة علاقة خاصة تربط الخادم بالمخدومين ، وأنه بحكم ذلك يجب أن تبقى هذه العلاقة بمنأى عن العلاقة القانونية الرسمية ، سواء بالنسبة لنظام العمل ، أو لنظام التأمينات . ونحن نرى أن هذا قول لا يمكن أن ينهض حجة لتبرير ذلك الموقف ، وأن العلاقة بين الخادم والمخدوم ليست خارج كل خطاب تشريعى ، وإنما تحكمها عند اللزوم قواعد القانون المدنى وغيره .

وثمة من يعلل الاستثناء بأنه يهدف إلى تخفيف العبء المالى عن المخدومين بعدم إلزامهم بالتأمين على الخدم . وهذا التبرير سئ لأنه يحرم غير القادر ، تخفيفا عن القادر^(٥١) .

وذهب البعض إلى القول بأن العقبة تكمن فى اعتبارات التمويل ، لأن طائفة الخدم فى بعض الدول غالبا ما يكون عملها نظير الماكل والملبس والإقامة ، يضاف إلى ذلك أجر نقدى زهيد ، يصعب معه احتساب الأجر الكلى بدقة . ولكن هذه الحجة واهية ، لأن علاجها ليس متعذرا . والرأى الأرجح هو أن بعض الدول لا تريد تشجيع هذه المهنة ، وأن عدم التأمين يعتبر عاملا فعلا فى الحد من انتشارها ، وفى التحول عنها إلى نشاطات منتجة^(٥٢) .

لقد ذهب النظام السعودى ، كغيره من القوانين ، إلى استثناء خدم المنازل من التأمينات الاجتماعية . أما من هم فى حكم خدم المنازل فلم يرد لهم ذكر فى هذا

الاستثناء ، مما يعنى ، بل وبصراحة اللائحة التنفيذية ، أنهم مشمولون بأحكام هذا النظام . فما هو المقصود بخدم المنازل ، وكذلك من هم فى حكمهم ؟ .

يستخلص من الاجتهادين : الفقهي والقضائي ، أن الخادم هو شخص يؤدي عملا يتميز بخاصتين ، تتعلق إحداها بطبيعة العمل الذى يؤديه ، وهو عمل ذو طبيعة مادية ، وترتبط الأخرى بمكان مزاوله العمل . فالخادم يؤدي عمله لذات المخدم أو أسرته . وهو لا يقوم بأعمال ذات طابع ذهنى أو تربوى . كما أنه يؤدي العمل فى المنزل أو يقوم بمهام تتصل بواجباته نحو الخدمة المنزلية البحتة . وعلى هذه الأسس اعتبر خادما من يقوم بتنظيف المنزل ، والطاهى^(٥٢) ، والربية للأطفال التى تعتنى بطعامهم وخدمتهم .

أما من هم فى حكم خدم المنازل فإنهم لا يعملون ضمن المعايير السابقة ويصعب جدا حصرهم . ولكن يمكن القول إن سائق السيارة الخاصة ، وحارس البناء ، والحدائق وأمثالهم ليسوا من خدم المنازل وإنما ممن هم فى حكمهم ، وبالتالي فإنه يمكن شمولهم بنظام التأمينات .

ثم إنه عند اختلاط الأعمال وتعددتها بحيث يقوم الشخص الواحد بأعمال الخدمة المنزلية وبغيرها ، فإنه لا بد من ترجيح أحد الأعمال من أجل وصف طبيعة العلاقة القائمة بين الطرفين .

وتبقى لنا كلمة فى موضوع خدم المنازل ومن فى حكمهم ، وهى أنه يتعذر فعلا إخضاع هؤلاء لنظام التأمينات الاجتماعية ضمن المعايير العامة لتطبيق هذا النظام . ولذلك لا بد لهم من أحكام خاصة تعالج وضعهم . فمعيار العدد الذى ينص عليه النظام عادة من أجل إخضاع رب العمل وعماله للتأمينات ، يجعل متعذرا شمول هذه الفئة من الناس بمنافع التأمينات . ونذكر على سبيل المثال أن المرحلة الراهنة لتطبيق النظام فى المملكة تستوجب كون عدد المستخدمين لدى رب العمل عشرة عمال . فهل يستمر مثل هذا الشرط بالنسبة لخدم المنازل ، والذين نادرا ما يتعدون الرقم الصغير ؟^(٥٣) . وكما هو معلوم ، فإن خدم المنازل نادرا ما يصلون إلى هذا الرقم الكبير ، ولدى فئة معينة .

٩٤) سادسا - عمال الاستصناع (الذين يعملون فى منازلهم) :

ورد النص على هذا الاستثناء فى المادة الخامسة من النظام ، ولكن اللائحة التنفيذية لم تتعارض لبيان المقصود بهذه الفئة من العمال . ومن خلال الواقع العملى ،

فقد استقر الفقه على أن عمال الاستصناع هم العمال المنزليون الذين يشتغلون في بيوتهم لصالح أناس يتفوقون معهم على تنفيذ أو أداء أعمال معينة . إنهم نوع من المقاولين الصغار الذين لا تربطهم علاقة تبعية بصاحب العمل . وبحكم ذلك فهم مستقلون فنيا وإداريا ولا يخضعون لرقابته ، لتعذر ذلك ، بحكم أنهم يشتغلون في بيوتهم وبمطلق إرادتهم بالنسبة لتنظيم العمل وأوقاته .

ومن خلال هذا الوضع نادرا ما يحكم علاقتهم بصاحب العمل بنظام العمل ، ولذلك فهم فئة تخضع في الأعم الغالب للقانون المدني في دول غير المملكة ، وللقواعد النظامية العامة في المملكة نفسها . ومن الطبيعي والحال كذلك استبعاد هذه الفئة من نطاق نظام التأمينات الاجتماعية ، لأن أفرادها أقرب إلى الاستقلال منهم إلى التبعية ويضاف إلى ما تقدم صعوبة الوقوف على حقيقة أجور هؤلاء العمال وعدم إمكانية إخضاعهم لتفتيش العمل بحكم حرمة المساكن التي يعملون فيها . وفضلا عن ذلك فإنه لا يمكن لمؤسسة التأمينات الاجتماعية أن تسأل صاحب العمل عنهم تأمينا لأنهم غالبا ما يشتغلون لأكثر من صاحب عمل في الوقت نفسه . وفي تقديرنا أن هؤلاء العمال يدخلون في زمرة الذين أشارت إليهم الفقرة الثالثة من المادة الأولى من نظام التأمينات : «يجوز بقرار من مجلس الوزراء اتخاذ تدابير خاصة للضمان الاجتماعي لحماية العمال المستقلين» .

٩٥) سابعاً - أفراد أسرة صاحب العمل :

استثنت الفقرة (١ - ز) من المادة الخامسة من نظام التأمينات أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون فيه لحسابه ، على حد ما ورد بالنص^(٥١) . يلاحظ هنا صراحة الشرط لتحقيق الاستثناء . فإذا كانوا مستقلين مكانيا في عيشهم ، فإنهم يخضعون لنظام التأمينات . ويشكل هذا معيارا واضحا لا اجتهاد فيه .

وجدير بالذكر هنا أن نظام العمل استثنى من أحكامه هو الآخر «العمال في المنشآت العائلية التي لا تضم سوى أفراد أسرة صاحب العمل» ، (المادة ٣ / أ) .

غير أن اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية في تعريفها لهذه الفئة (المادة ٢ / ط) وسعت الاستثناء حين بينت المقصود بأسرة صاحب العمل التي تعيش معه

تحت سقف واحد. وقد ذهبت في ذلك إلى القول بأن هؤلاء هم «الأفراد الذين يعيشون تحت رعاية صاحب العمل وفى كنفه ، دون نظر إلى مكان إقامة أى منهم ، وهم :

١ - الزوجة (او الزوجات) .

٢ - الأبناء والإخوة الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة ، والبنات والأخوات غير المتزوجات .

٣ - الوالدان » .

ويبدو لنا أن النص النظامي حين استعمل عبارة «السقف الواحد» أراد أن يجعل الاستثناء في أضيق الحدود ، ليفيد هذه الفئات الثلاث من مزايا التأمين الاجتماعي . أما النص اللائحى ، فإنه باستخدامه عبارة «الرعاية والكنف» ودون التقييد بمكان الإقامة ، فإنه نظر إلى السقف المعنوى ، وفتح الباب أمام عدم إفادة هؤلاء من مزايا التأمين . ونحن نعتبر ذلك بمثابة تشريع على التشريع وتغيير للأصل والهدف .

أما النص النظامى فإنه يعنى فى حالة عدم العيش تحت سقف واحد سقوط الاستثناء وإفادة هؤلاء من مزايا التأمين . وإن وجهة نظرنا هذه مؤيدة بما نشتهه من نص اللائحة بالنسبة «للأبناء والإخوة» . فمعيار شمولهم من عدمه مرتبط بسن معينة . فإذا كانوا دون العشرين ، لم يشملهم النظام على أساس أنهم فى كنف رب العمل فى الأسرة الواحدة . أما إذا بلغوا العشرين فما فوق ، وجب شمولهم بصرف النظر عن العيش فى كنفه . وبغير هذا التفسير لا نرى معنى لمعيار السن ، خاصة وأن النص اللائحى لم يأخذ بمعيار السقف المادى للحياة الأسرية ، واعتمد السقف المعنوى ، وأتبعه بتخصيص المعنيين وتعدادهم . ونحن فى هذا التفسير نرجع عن رأى سابق ذهبنا إليه فى الطبعة الأولى ، لنؤيد النص النظامى الذى ضيق الاستثناء باعتماد السقف المادى ، وهذا هو الأصلح للمعنيين .

ولكن ما هو سبب هذا الاستثناء ؟

يذهب الشراح التقليديون إلى القول بأن رابطة القرابة الأسرية تسمو وتتميز على ما يقرره القانون ، ويزعمون بأن العاطفة فى هذا المستوى من القرابة تتفوق على التنظيم القانونى . ويرى بعض آخر أن واقع الأجور وعدم انتظامها فى هذا الجو

الأسرى من العمل لا يسمح بقيام علاقات محددة بالشكل الذى يتطلبه القانون . ونحن نرى أن كل هذه الاعتبارات لا تبرر عدم خضوع هذه الفئة لنظام التأمينات . فالشمول بهذا النظام هو مزية ومنفعة تتوافق مع عاطفة القرابة ومع النزعة الأبوية والأخوية بتوفير الأمان الاجتماعي والمادى . وليس ثمة تعارض بين اجتماع منافع التأمين وعلاقة العمل فى الوسط الأسرى . وإنما هو من قبيل زيادة الاحتياط للمستقبل . وفي هذه النظرة نجد أسباب التحول التشريعي بالتوجه نحو شمول أفراد الأسرة بنظام التأمين . وقد سار المشرع المصرى في هذا الاتجاه (٥٥) .

٩٦) ثامنا - العمال الأجانب الذين يستخدمون لأقل من ثلاثة أشهر (مرحلة ما قبل المرسوم ٤٣) :

إن شرحنا لهذا الموضوع يستهدف تثبيت معلومات أصبحت ذات طابع تاريخى بالنسبة لفرع المعاشات فقط . أو هو تاريخ لفترة تطبيق سبقت صدور المرسوم الملكى (٤٣) لعام ١٤٠٧ هـ ، الذى ألغى تأمين المعاشات للأجانب كافة . فكيف كان وضع هذه الفئة من العمال فى المرحلة السابقة ؟

كما هو معلوم ، يقضى مبدأ إقليمية القوانين بوجوب تطبيقها على كل الموجودين فى إقليم الدولة ، دونما استثناء ، وبغير تمييز بين الوطنى والأجنبى . وبناء على ذلك فإن قوانين المملكة أو نظمها تطبق مبدئيا على كل شخص داخل حدودها بالمفهوم الواسع للتطبيق السلبي والإيجابى (أى بالاستثناء والشمول) . وهذا المبدأ يشكل أحد مظاهر السيادة للدولة ، وهو يتصل بنظامها العام .

وعندما صدر نظام التأمينات الاجتماعية فى عام ١٣٨٩ ، كانت المادة الخامسة منه تنص فى فقرتها (١ - ج) على استثناء «العمال الأجانب الذين يفترض أن مدة عملهم فى المملكة العربية السعودية لا تزيد على السنة ، وذلك بالنسبة لفرع المعاشات فقط» .

وعلى هذا الأساس تضمنت اللائحة التنفيذية للنظام تحديدا لمفهوم الأجنبى المستثنى وشروط ومعايير تحقق الاستثناء . ثم عدل النص الأصلي للفقرة (ى) من المادة الثانية من اللائحة المذكورة ، بحذف الشطر الأخير منه فأصبح كما يلى :

«ى - العامل الأجنبى الذى يفترض أن مدة عمله فى المملكة لا تزيد على السنة (مستثنى) . وهو العامل المؤقت الذى يستقدم من خارج المملكة خصيصا للالتحاق

بالعمل فى عملية مؤقتة بطبيعتها ، يستغرق إنجازها - حسب عقد العملية - مدة لا تزيد عن سنة ، كما لا تزيد مدة رخصة الإقامة ورخصة العمل الممنوحة له عن سنة ، ولم يكن له سابقة عمل بالمملكة» (٥٦) .

وقد جرى تخفيض مدة السنة المذكورة إلى ثلاثة أشهر بموجب المرسوم الملكى رقم (٢٤) تاريخ ١٤٠٢/٦/٢٨ هـ . وبموجب هذا التعديل ، أصبح نص البند (ح) من الفقرة الأولى من المادة الخامسة من النظام ، كما يلى :

« ح - العمال الأجانب الذين يقدمون للمملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها فى المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر . وتحدد الأعمال المقصودة فى تطبيق هذا النص بقرار من الوزير المسئول بناء على اقتراح من مجلس الإدارة ، ويقتصر هذا الاستثناء على فرع المعاشات فقط» .

وبناء على ما تقدم فإن الأجنبى لم يكن ليستثنى من نظام التأمينات إلا إذا كانت مدة عمله ثلاثة أشهر فما دون ذلك . وبهذا النص توحد معيار الخضوع ليكون واحدا بالنسبة للأجانب وللعمال العرضيين على السواء . ولكن مع صدور القرار ٦٦ تاريخ ١٤٠٢/٧/٢ هـ ، تغير الحكم ليجعلهم مشمولين حتى لو قلت مدة عملهم عن ثلاثة أشهر» ثم جاء المرسوم ٤٣ ليخرجهم كلياً من تأمين المعاشات ، كما هو معلوم .

غير أن ذلك كله قد ألغى بالنسبة لفرع المعاشات ، ولايطبق الآن على الأجانب سوى فرع الأخطار المهنية ، وذلك فى حدود نطاق الشمول بحسب المراحل .

الهوامش

- (١) انظر الفقرة رقم ٨٢/ رابعاً من هذا المؤلف ، حول مصير التدابير التأمينية الخاصة .
- (٢) انظر التقرير الإحصائي السنوي السادس الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية للعام (١٤٠٥هـ) .
- (٣) يؤخذ في هذا الاعتبار حكم المادة ٢١٠ من نظام العمل والعمال المعمول به حالياً ، وكذلك المادة ٦٢ من نظام التأمينات أيضاً ، اللتين ألفتا الأحكام المخالفة فحسب من الأنظمة السابقة .
- (٤) إن المصالح الأساسية للمجتمع تكمن في صيانة مقوماته المتعلقة بجوهر وجوده ، مثل :
- حماية الفرد من كل ما يهدد حياته وسلامته وحرية وأمنه .
 - حماية الدولة ومؤسساتها القانونية ونظام الحكم فيها .
 - حماية الأسرة وإقامتها على أساس سليم .
 - حماية الأخلاق والآداب العامة والعقائد الدينية .
 - حماية بعض المصالح الاقتصادية والاجتماعية ، وهي مصالح تزداد أهميتها وصلتها بالنظام العام ، كما في قواعد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية .
- انظر هذا الموضوع د . هشام القاسم - المدخل إلى علم القانون - المطبعة الجديدة - دمشق ١٩٧٦/١٩٧٥ م - ص ٢٦ وما بعدها .
- (٥) نصت الفقرة الرابعة من المادة (١٩) من نظام التأمينات على : «يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى عامله المؤمن عليه ، إلى المؤسسة العامة ، وهو وحده المسؤول إزاء المؤسسة العامة عن دفعها . ولصاحب العمل مقابل ذلك أن يقطع من أجر المؤمن عليه ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع إليه أجوره ، وإذا أعمل صاحب العمل اقتطاع اشتراك العامل حين دفع الأجور فليس له أن يقطع هذا الاشتراك فيما بعد بآية صورة من الصور » . وبفضلنا عن ذلك فقد تضمنت المادة (٥٩) من النظام أحكام عقوبات بالفرامة تفرض على صاحب العمل الذي لا يتقيد به . كما أن المادة (٦٠) نصت على بطلان كل اتفاق أو تسوية تخالف النظام وتضر بحقوق المستفيدين وكل اتفاق أو تسوية تخالف أحكام هذا النظام وتصدر ممن يشملهم هذا النظام تعتبر باطلة إذا كان من شأنها أن تضر بحقوق المستفيدين أو أن تحمل المؤمن عليهم وأفراد عائلاتهم التزامات إضافية .
- (٦) انظر في هذا الموضوع د . علي العريف ، شرح التأمينات الاجتماعية - مطبعة مخيمر ، القاهرة ، الجزء الأول ١٩٦٥ م ص (٤٠) . وانظر كذلك د . مصطفى الجمال و د . حمدي عبدالرحمن في كتابهما : التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ١٩٧٤ م ، ص (١٤٢ - ١٤٤) . وانظر كذلك الفقرة الثانية من المادة (٤٨) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات السعودي .
- (٧) نصت الفقرة الثالثة من المادة الأولى من النظام على أنه : «يحدد بقرار من مجلس الوزراء اتخاذ تدابير خاصة للضمان الاجتماعي لحماية العمال المستقلين » .
- (٨) انظر شرحها في الفقرة (٧٩ - ثالثاً) .
- (٩) ورد هذا النص أيضاً في الفقرة (أ) من المادة الثانية من النظام المذكور .
- (١٠) تنص الفقرة (٦) من المادة (٢) من نظام التأمينات على أن «تعبير صاحب عمل يعني كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر مؤمناً عليه وفق أحكام هذا النظام » . وجاء في الفقرة (و) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية ، أن صاحب العمل هو «كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر ممن يسرى في شأنهم نظام التأمينات الاجتماعية وفقاً لتدرج التطبيق ...» .
- (١١) يستفاد ذلك من الفقرة الأولى في المادة الأولى من النظام ، ومن المفهوم المخالف لنص الفقرة (أ) من المادة الخامسة أيضاً .
- (١٢) يؤخذ في الاعتبار طبعاً استثناء العمال الأجانب من تأمين فرع المعاشات إعمالاً للمرسوم الملكي م ٤٣ تاريخ ١٤٠٧/٧/١٤٠٥هـ .

- (١٣) يشترط قانون التأمينات الاجتماعية المصرى الصادر فى عام ١٩٧٥م بلوغ سن الثامنة عشرة من العمر حتى يكون العامل مشمولاً بالتأمين . هذا مع العلم بأن تشغيل الأحداث مسموح به اعتباراً من تمام الثانية عشرة .
- (١٤) ما معيار الديمومة ؟ هل هو زمنى ، أم على يتصل بالعمل واستمراريته ؟
- إن الديمومة قضية نسبية ، وإن صيغة النص تصرفنا إلى عقد غير محدد المدة ، وهو ما يجب أن يشكل المعيار فى رأينا .
- (١٥) انظر بتفصيل أكثر د . حسام الدين كامل الأمانى : **أصول قانون التأمين الاجتماعى - الإسكندرية ، ١٩٨١م ص ٣٩ وما بعدها .**
- (١٦) راجع فى هذا الموضوع د . حسن كيرة - **أصول قانون العمل ، عقد العمل - منشأة المعارف بالإسكندرية ، طبعة ثالثة ، ١٩٧٩م ، ص (٤٢١) .**
- (١٧) انظر الفقرة رقم (١٨٧) من هذا المؤلف .
- (١٨) انظر المادة (٧١) من نظام العمل السعودى حول الاختيار ، وكتابنا ، مرجع سابق ، الطبعة الخامسة ١٩٩٠/١٩٩١ ، ص ١٨٩ وما بعدها .
- وكذلك مقالاً لنا فى مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، العدد (٣٤) لعام ١٤٠٢هـ ، حول عقد العمل تحت الاختيار ، ص (٨٧) منه .
- (١٩) يعرف قانون العمل المصرى رقم (١٣٧) لعام ١٩٨١م ، العمل المؤقت بأنه العمل الذى تقتضى طبيعة إنجازة مدة محددة ، أو الذى ينصب على عمل بذاته وينتهى بانتهائه (المادة الثانية) .
- (٢٠) راجع د . سامى نجيب : **التأمينات الاجتماعية وأصحاب الأعمال ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٨م ، هامش الصفحة (١١) وما بعدها .**
- (٢١) انظر هذه القرارات فى هامش رقم (٢٤) الأتى .
- (٢٢) تنص الفقرة المذكورة آنفاً ، من نظام التأمينات على استثناء «العمال الأجانب الذين يقدمون للمملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها فى المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر ، وتحدد الأعمال المقصودة فى هذا النص بقرار من الوزير المسئول ... ويقتصر هذا الاستثناء على فرع المعاشات فقط» . وأما الفقرة (ب) من اللائحة فقد قررت أن الاستثناء للعامل الأجنبى الذى يفترض أن مدة عمله فى المملكة لا تزيد على سنة ، وحدته بالعمال المؤقت الذى يستقدم خصيصاً للانحاق بعمل فى عملية مؤقتة بطبيعتها ويستغرق إنجازها - حسب عقده - مدة لا تزيد على سنة ، كما لا تزيد رخصته إقامته ورخصه عمله على سنة ، ولم يكن له سابقة عمل بالمملكة .
- (٢٣) ورد فى المادة (٣٤) من اللائحة أنه «... ومع عدم الإخلال بما يصدر من قواعد خاصة بالنسبة للتأمين على العمال المؤقتين والعرضيين وعمال المقاولات ، لا يحصل الاشتراك من الشهر الذى يلتحق فيه العامل بالخدمة ... وإذا انتهت الخدمة فى خلال ذلك الشهر» .
- (٢٤) انظر القرارات نوات الأرقام والتواريخ التالية : قرار رقم (١) تاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ ، و (٣) تاريخ ١٣٩٣/١/٢٤هـ و (٤) تاريخ ١٣٩٣/١/٢٤هـ ، و (١٣) تاريخ ١٣٩٤/١٠/٢هـ ، و (٤٢) تاريخ ١٤٠١/١/٢٣هـ ، وكذلك (٦٦) تاريخ ١٤٠٢/٧/٢هـ .
- (٢٥) تنص المادة (٢/٢٤) من اللائحة التنفيذية على ما يلى : «ومع عدم الإخلال بما يصدر من قواعد خاصة بالنسبة للتأمين على العاملين المؤقتين والعرضيين وعمال المقاولات ، لا يحصل الاشتراك عن الشهر الذى يلتحق فيه العامل بالخدمة لدى صاحب العمل ، إذا انتهت خدمة العامل لديه فى خلال ذلك الشهر» . انظر أيضاً الفقرة رقم (١٩١) وما بعدها من هذا الكتاب .
- (٢٦) ورد فى المادة (٨٨ / ١) من قانون العمل السورى رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩ أن العمال العرضيين هم «الأشخاص الذين يستخدمون فى أعمال عرضية مؤقتة لا تدخل بطبيعتها فيما يزاوله صاحب العمل ، ولا تستغرق أكثر من ستة أشهر» .
- وجاء فى الفقرة السادسة من المادة الثانية من قانون العمل المصرى رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م ، أن المقصود بالعمال العرضى هو : «العمل الذى لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط لا يستغرق أكثر من ستة أشهر» .

- (٢٧) انظر الفقرة (٩) من المادة (١٠) من نظام العمل ، وكذلك المواد من (٥٦ حتى ٦٩) أيضا ، وهي التي تنظم أحكام عقد التدرج .
- (٢٨) الفقرة (ط) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات .
- (٢٩) في موضوع التمييز بين المتدرب والمتدرج ، انظر كتابنا «التشريعات الاجتماعية» ، قانون العمل مرجع سابق ذكره ص (١٦٦) .
- (٣٠) انظر آخر الفقرة (٦٩ - ثانياً) .
- (٣١) كان هناك العديد من التدابير والأنظمة الخاصة ، فذكر منها ، مثلا :
- مشروع معاشات التقاعد الخاص بشركة الزيت العربية الأمريكية (أرامكو) .
 - مشروع التقاعد الخاص بموظفي بترومين .
 - نظام التعويضات لعمال المقاولين .
 - نظام التوفير والإسفار .
- (٣٢) راجع نص قرار مجلس الوزراء رقم (٧١) تاريخ ١٣/٥/١٤٠٢هـ ، وقد خول معالي وزير العمل سلطة تصفية هذا الصندوق ومعالجة أمر العاملين بتخيريهم بين الانتقال إلى المؤسسة العامة وبين تصفية حقوقهم وإنهاء الخدمات لمن يشاء ذلك .
- (٣٣) انظر د . فتحي عبدالصبور عبدالله : **الوجيز في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي** - مذكرات لطلاب قسم الأنظمة ، معهد الإدارة العامة ، ١٣٩٦/١٣٩٧ ، ص ٦٧ وما بعدها .
- (٣٤) انظر د . عبد الوهيد يحيى . دراسة من بضع صفحات تحت عنوان : أثر تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على التدابير الخاصة للضمان الاجتماعي التي أحدثتها مؤسسات خاصة : معهد الإدارة العامة ، نو الحجة ١٣٩٣هـ - يناير ١٩٧٤م ، ص (١٨) الفقرة الرابعة .
- (٣٥) انظر د . بكرى القباني : **الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية** - دراسة نظرية تطبيقية مقارنة - معهد الإدارة العامة - ١٤٠٢ - ١٩٨٢ ، ص (٢٣) .
- (٣٦) استعمل النظام السعودي تعبير «البعثات السياسية» مع أن الشائع بالنسبة لهؤلاء العاملين في السفارات ، والقنصليات (أحيانا) هو كلمة «الديبلوماسيون» ، أو الهيئات الدبلوماسية .
- (٣٧) (٣٨) انظر د . عبدالعزيز محمد سرحان : **الأصول العامة للمنظمات الدولية** ، طبعة ١٩٦٧/١٩٦٨م دار النهضة العربية ص ٤١ وكذلك ص ٧١٩ .
- (٣٩) تقابل هذه التسمية باللغة الفرنسية أحد مصطلحين (Mission internationale) (Delegation internationale) ، وهما كذلك باللغة الإنجليزية مع تقديم الصفة على الموصوف ، وحذف الحرف الأخير من الصفة .
- (٤٠) نذكر من هذا القبيل : المكتب الإقليمي الدائم للجنة الشرق الأوسط لشئون المكفوفين . وقد شمله نظام التأمينات بقرار وزير العمل رقم (٣٨) تاريخ ١٣/٦/١٣٩٩هـ . ومثله أيضا المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب . وقد شمله نظام التأمينات بقرار وزير العمل رقم (٧٦) تاريخ ٥/٧/١٤٠٣هـ ، وهو منظمة دولية إقليمية عربية ، وليس بعثة دولية بالمعنى الدقيق للاصطلاح . وكنا قد تقدمنا بدراسة إلى المركز المذكور بتاريخ ١٤٠٢/٦/٢٥هـ (٩/٤/١٩٨٢م) استند إليها في حوار مع مؤسسة التأمينات من أجل إفادة العاملين به وشمولهم بالنظام ، وقد انتهى الأمر إلي نتيجة إيجابية ثم عاد المركز إلى الإقتصار على تأمين السعوديين بعد صدور المرسوم (٤٣) .
- (٤١) انظر د . إبراهيم مصطفى مكارم : **الشخصية القانونية للمنظمات الدولية** - دار النهضة العربية . ١٩٧٦/١٩٧٥ ، ص (٣١٧ و ٣١٨) وراجع كذلك د . مفيد محمود شهاب ، **المنظمات الدولية** طبعة رابعة ، ١٩٧٤ ، دار النهضة العربية ، ص (١٠٢) .
- (٤٢) د . عبدالعزيز السرحان ، المرجع السابق ، ص (٢١٠ - ٢١١) وعلى سبيل المثال أيضا فإن المادة (٣/١) من نظام موظفي المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب تنص على أن (الغرض من الحصانة والامتياز الممنوح لرئيس المركز هو

مراعاة مصالح المركز وتمكينه من النهوض بمهامه ، ولا يجوز أن تكون مبررا لامتناعه عن الوفاء بالتزاماته أو مخالفة القوانين والأنظمة) .

(٤٣) يرى البعض أن المنظمات الدولية ، لا تتمتع بالإعفاء من رسوم تسيير السيارات ، لأن ذلك يقابل خدمة حقيقية قدمتها الدولة للمنظمة ، وهي إنشاء الطرق وصيانتها . وإنه في الحالة التي يتقرر فيها إعفاء المنظمة من هذه الرسوم ، يكون أساس هذا الإعفاء مجرد المجاملة (المرجع السابق ، ص ٢١٣) .

(٤٤) يؤخذ بالاعتبار بالنسبة لهذه الفئة ما ورد في نظام العمل والعمال لعام ١٣٦٦ . وأرجع إلى ما أوجزناه في مقدمة هذا البحث قبل بضع صفحات .

(٤٥) انظر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٩) تاريخ ١٣٩٨/٢/٦ ، وقد تضمن تفسيراً يقضى بأن يقتصر مفهوم عمال الزراعة المنصوص عنهم في المادة (٢/ب) من نظام العمل على النطاق الضيق ، وبحيث يكون المراد به فقط هو عمال المشروعات الزراعية الخاصة ، وعدم شموله لعمال الزراعة لدى الحكومة ومؤسساتها العامة .

(٤٦) يشترط بموجب القرار المذكور أن تكون طبيعة الأعمال المسندة إليهم تقتضى استمرار العمل فيها ثلاثة أشهر .

(٤٧) يشترط هذا القرار أيضاً الشرط ذاته من حيث كون العمل يتطلب ثلاثة أشهر لإنجازه . فإذا لم يكن كذلك امتنع التطبيق .

(٤٨) يجدر التذكير هنا بما جاء في الفقرة الثانية من المادة الخامسة من نظام التأمينات ، من حيث إنه يمكن اتخاذ قرارات من مجلس الوزراء يتم بموجبها إخضاع كل أو بعض عمال الزراعة للتأمين الاجتماعي .

(٤٩) نصت المادة الرابعة من نظام العمل على عدم سريان أحكام الفصل الثامن ، والمواد (١٦٤ ، ١٦٥ ، ١٦٦) منه على :
ب - الملاحين والربابنة الذين يعملون في سفن نقل حمولتها عن (٥٠٠ طن) الذين يخضعون لأحكام الباب الثاني من النظام التجاري (التجارة البحرية) الموافق عليه بالأمر السامي ذي الرقم (٣٢) المؤرخ في ١٥ محرم الحرام ١٣٥٠هـ .

والطريف هنا هو أن الفصل الثامن المشار إليه والمواد المذكورة ، لا تمت بصلة إلى العمل البحري . والنص على الاستثناء منها هو مجرد لغو ، لأنها في الأصل لا تطبق ولا ترد في مجال العمل البحري . ونحن نرجح أن الاستثناء المقصود يمكن أن يكون المراد به (في حالة الفقرة ب من المادة الرابعة المذكورة أعلاه) هو الفصل الخامس الذي يعالج حالة السفن التي تزيد حمولتها على (٥٠٠ طن) .

انظر في هذا الموضوع مقالاً لنا في مجلة معهد الإدارة العامة ، العدد (٣٤) لسنة ١٤٠٢هـ .

(٥٠) استثنى نظام العمل من أحكامه «خدم المنازل ومن في حكمهم» ، المادة (٣/ج) .

(٥١) انظر د . مصطفى الجمال د . حميد عبدالرحمن في مؤلفهما : التأمينات الاجتماعية ، مرجع مذكور ، ص ١٥٦ . وانظر كذلك د . محب الدين محمد سعد : التأمين الاجتماعي ضد البطالة - دراسة مقارنة - عالم الكتب - القاهرة ، ١٩٧٥م ، ص ٧٥ وما بعدها .

(٥٢) د . حسام كامل الأهواني ، مرجع مذكور ، ص ٦٠ وما بعدها .

(٥٣) يبدو أنه في ولاية نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية ، يطبق نظام التأمينات على خدم المنازل إذا بلغ عددهم أكثر من أربعة . انظر د . محب الدين محمد سعد ، مرجع مذكور ص (٧٥) .

(٥٤) نصت الفقرة الثانية من المادة المذكورة على أنه يمكن بقرارات من مجلس الوزراء أن يخضع للتأمين كل أو بعض الذين ذكرتهم الفقرة (١ - ز) المشار إليها ، وذلك بناء على اقتراح من وزير العمل .

(٥٥) انظر د . محب الدين محمد سعد ، مرجع سبق ذكره ، ص (٩٢) .

(٥٦) كان النص الأصلي قبل التعديل يتضمن بالإضافة إلى ما ذكر أعلاه ما يلي : «غير أنه إذا حددت مدة العمل في العقد المبرم مع الأجنبي بأكثر من سنة طبق عليه النظام اعتباراً من تاريخ سريان العقد أو تطبيق النظام على صاحب العمل ، أيهما كان لاحقاً» . وقد ألغى هذا القرار ٤١/تأمينات تاريخ ١٤٠١/١/٢٣هـ .

الفصل الثانى

المنهج العملى لتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة

(٩٧) = صدر نظام التأمينات الاجتماعية فى عام ١٣٨٩ هـ ، مشيراً فى مادته الأخيرة (٦٥) إلى أنه يصبح نافذاً فى اليوم الأول من الشهر التالى للشهر الذى ينشر خلاله فى الجريدة الرسمية . وقد جرى نشره فى العدد رقم (٢٢٩٩) تاريخ ١٩/٩/١٣٨٩ هـ . ويعنى ذلك أن نفاذه بدأ منذ الأول من الشهر العاشر من ذلك العام . ولكن التطبيق الفعلى لم يبدأ إلا اعتباراً من غرة شهر محرم ١٣٩٢ هـ ، وكان ذلك بالنسبة لفرع المعاشات فقط . أما الأحكام الخاصة بفرع الأخطار المهنية فقد طبقت بعد عشر سنوات تقريباً من ذلك التاريخ .

ولقد سار التطبيق الواقعى لأحكام النظام فى الفرعين المذكورين ضمن إطار عملى مدروس يتسم بالتدرج والمرحلية ، ووفقاً لأصول فى تسجيل المشمولين وتنظيم أوضاعهم . وأمام هذا الواقع فإننا سنشرح فى هذا الفصل المنهج العملى الذى اتبع فى تطبيق النظام من خلال بحثين هما :

البحث الأول : التدرج والمرحلية فى التطبيق .

البحث الثانى : تسجيل المشمولين بالتأمين ومؤيداته .

البحث الأول

التدرج والرحلية فى التطبيق

يظهر الواقع العملى أن المنظم قد اختار أسلوب التدرج فى التطبيق مراعاة منه لاعتبارات فنية وواقعية تتصل بالإعداد لهذا التطبيق واستيفاء مستلزماته . وقد قررت المادة السادسة من النظام هذا المبدأ كأسلوب تعمل من خلاله إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية «تبعاً لما يكون لدى هذه المؤسسة من الوسائل اللازمة» (م ٦) .

ولم يذهب المنظم إلى اختيار أسلوب التأمين الشامل من كل الأخطار الاجتماعية ، ولذلك أخرج من نطاقه ، بصريح النص ، عددا من الوقائع التى قدر ضرورة تجنبها ، فى الوقت الراهن مثل البطالة والمرض ، على الرغم من أهميتهما . كما أنه استبعد من أحكامه العمال المستقلين ، لكنه وعد بجواز التوسع لشمولهم فى المستقبل .

وباعتبار أن تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة ينفذ بنهج تدرجى ضمن حدود ومعايير معينة ، تتعامل مع الواقع قبل كل شىء ، فإن ذلك يحتم علينا دراسة أبرز الموضوعات المتصلة بهذا التطبيق ، وهى :

- أولاً : مبدأ التطبيق الإقليمى الشامل وما يترتب عليه .
- ثانياً : أسلوب التدرج فى تطبيق نظم التأمينات عامة .
- ثالثاً : تدرج التطبيق فى النظام السعودى .
- رابعاً : مراحل التطبيق فى فرع المعاشات .
- خامساً : معيار التطبيق الفعلى لفرع المعاشات .
- سادساً : التطبيق العملى لفرع الأخطار المهنية ومراحله .

٩٨- أولا- مبدأ التطبيق الإقليمي الشامل وما يترتب عليه :

يعتبر هذا المبدأ أساساً قانونياً يعلل خضوع الأجانب لنظام التأمينات الاجتماعية . ويتصل هذا المبدأ بموضوع تطبيق القانون من حيث المكان ويتنازع تشريعات مختلفة صادرة عن دول متعددة . ويفترض في هذه الحالة تحديد واحد من التشريعات المتراحمة وتقديمه على غيره لإعمال حكمه في الواقعة المعروضة . بمقتضى مبدأ «إقليمية القوانين» تعتبر كل دولة صاحبة السلطان المطلق والسيادة التامة في حدود إقليمها . وبناء على ذلك فإن جميع التشريعات الصادرة عن الدولة تطبق ضمن حدود هذا الإقليم وعلى جميع الأشخاص الذين يقيمون فيه ، سواء أكانوا مواطنين أم أجانب . وفي هذه الحالة لا تطبق تلك التشريعات في أقاليم الدول الأخرى احتراماً لسيادتها^(١) .

ويذهب الفقه التقليدي إلى أن التنازع بين القوانين المحلية والأجنبية إنما يكون في مجال العلاقات التي يحكمها القانون الخاص . أما الوقائع التي تخضع لقواعد القانون العام فإن التشريع الوطنى هو الذى يحكمها فى كل ما يتصل بها ، داخل حدود وإقليم الدولة . وهى تحكم الوطنيين والأجانب على السواء ، شمولاً واستثناء .

وثمة شبه إجماع أو ترجيح فى الفقه الراهن يذهب إلى وضع قوانين التأمينات الاجتماعية ، إما فى زمرة علوم القانون العام ، أو يجعلها فرعاً مستقلاً من العلوم الحقوقية . وبعبارة أخرى فإن نظم التأمينات الاجتماعية خرجت من دائرة القانون الخاص ، أو أن خصائص هذا الأخير لم تعد هى الغالبة فيها ، كما كان الترجيح لبعض من الوقت مضى .

بناء على ذلك ، وتطبيقاً لقاعدة إقليمية القوانين ، تسرى النظم السعودية على العاملين فى المملكة ، سواء أكانوا سعوديين أم أجانب . وقد أخذت المملكة عملياً بمبدأ إقليمية تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية ، باعتباره جزءاً من نظامها العام ، لتحقيق الأمن المدنى . ولذلك نصت المادة الرابعة من النظام على خضوع كل علاقة عمل بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية دون تمييز فى الجنسية . واشترطت لهذا أن يكون أداء الخدمة بصورة رئيسة داخل المملكة العربية السعودية ، دون اعتداد بمكان إبرام العقد . ولما تبين أن المصلحة الوطنية العليا تقتضى استثناء الأجانب من تأمين المعاشات ، بادرت السلطة التشريعية إلى معالجة الموقف بإصدار المرسوم (٤٣) الذى سبق الحديث عنه .

وقد بيئت المادة الثانية (فقرة د) من اللائحة التنفيذية متى يكون أداء الخدمة بصورة رئيسة داخل المملكة ، وحددت لذلك حالتين هما :

١ - إذا كان مقر عمل العامل بالمملكة ، ولم يكن وجوده بها عرضيا ، دون نظر إلى مقر صاحب العمل ، سواء أكان في الداخل أم في الخارج ، وأيا كانت جنسية العامل^(٣) .

٢ - إذا كان العامل سعودي الجنسية ، وأبرم عقد عمله مع رب عمل مقره الرئيسى بالمملكة ، سواء أكلف ابتداء أم فيما بعد بتأدية عمل لصالح صاحب العمل بالخارج ، وسواء أكان هذا التكليف لمدة محددة أم غير محددة .

وكما يلاحظ بوضوح فإن نظام التأمينات السعودى لم يأخذ بالاتجاه الذى يعطى أولوية التطبيق لقانون الدولة التى تكون ، أو أبرم فيها عقد العمل ، ولا يغير من هذا الاتجاه أن المنظم كان قد استثنى (قبل صدور المرسوم ٤٣) عدداً من فئات العمال ، الوطنيين أو الأجانب ، وذلك لاعتبارات خاصة . ومثال ذلك : استثناء عمال الزراعة العاملين فى القطاع الخاص ، وكذلك استثناء العمال الأجانب العاملين فى البعثات السياسية والعسكرية ، ومثلهم أيضا العمال الأجانب الذين استقدموا إلى المملكة لتنفيذ أعمال لا تستغرق مدة إنجازها أكثر من ثلاثة أشهر (الفقرة ١/ح من المادة ٥).

ويرتب على مبدأ إقليمية التطبيق لنظام التأمينات الاجتماعية نتيجة تعتبر على جانب كبير من الأهمية تتجسد فى ازواجية خضوع بعض العمال للتأمينات الاجتماعية . ومثال ذلك السعودى الجنسية الذى نظمت حالته الفقرة (د) من المادة الثانية من اللائحة التنفيذية ، المذكورة آنفاً ؛ فقد يدفع اشتراكات تأمينية فى البلد الذى يعمل فيه ، إعمالاً لمبدأ إقليمية تطبيق القانون ، ويدفع أيضا اشتراكات أخرى فى المملكة . والواقع هو أن مثل هذا الازدواج كثير الوقوع بالنسبة للتأمين الاجتماعى ، وهو أمر لا يمكن تجنبه إلا باتفاقيات دولية^(٣) ، أو بنصوص إعفاء خاصة . وكمثال على ذلك الإعفاء ماقرته المادة الثامنة المعدلة من قواعد إجراءات تطبيق الأخطار المهنية^(٤) . فبموجبها يوقف خضوع المؤمن عليه بالنسبة لفرع الأخطار المهنية ، وتوقف الاشتراكات طيلة مهمته فى الخارج . وإذا حدث له إصابة فلا تعتبر إصابة عمل . ويستأنف أداء الاشتراكات من أول الشهر الذى يعود فيه إلى المملكة .

٩٩ - ثانيا - أسلوب التدرج فى تطبيق نظم التأمينات عامة :

تذهب التطلعات الإنسانية إلى القول بوجوب تغطية الضمان الاجتماعى لكل الأخطار الاقتصادية التى يمكن أن يتعرض لها الإنسان فى حياته . وهذه النظرة التوسعية القائمة على سياسة شاملة لتحقيق الرعاية تصطدم فى الواقع بالعديد من العقبات المادية والفنية ، وهى عقبات تتصل بقدرة الدولة وإمكاناتها المتاحة لتحقيق المستوى الذى تتمناه من الضمان والتأمين الاجتماعيين . وغنى عن البيان أن هذه الإمكانيات تتفاوت فى الوجود بين دولة وأخرى بحسب عوامل كثيرة أبرزها المستوى الحضارى من جهة ، والموارد المادية من جهة ثانية .

إن هذا الواقع يجعل من شبه المتعذر وضع نظام شامل ، يغطى جميع أنواع وفروع التأمين الاجتماعى ، وكل فئات العاملين فى المجتمع ، ويطبق فى كل البلاد دفعة واحدة . ومما لا شك فيه أن تحقيق مثل هذا المستوى التأمينى المتقدم ويتك السعة ، يحتاج إلى زمن وإلى توفير إمكانيات ليس من السهل الوصول إليها ، خاصة فى البلدان النامية .

ولقد فرضت هذه العوامل نفسها على السياسات التشريعية فى المجال الاجتماعى ، فحدت من الطموحات التأمينية وضيق نطاقها ، لكنها لم تقض عليها . وكان أن عمدت الدول بشكل عام إلى اعتماد أسلوب التوسع التدريجى فى تطبيق التأمين والسير به خطوة بعد أخرى اعتمادا على أسس واقعية من الإحصاءات والمعطيات . ولقد أثبت هذا الأسلوب نجاعته من حيث أنه جنب الدول التى أخذت به العديد من الصعوبات المالية والإرباكات الإدارية والفنية التى يمكن أن تقود إلى الفشل . على هذا الأساس وانطلاقا من مبدأ التدرج فى التطبيق ، تنهض سياسة التأمين الاجتماعى فى معظم الدول على أسلوب الانتقال بتحديد الأولويات ومفاضلتها ، بغية المباشرة بالضرورى العاجل وتأجيل ما هو بونه إلحاحا ، لحين توافر معطياته وظروفه .

إن عملية الشمول التأمينى لها مكوناتها المتعددة ، وهى محصلة لاجتماع عناصر ليس من السهل توفرها . وإن إعداد الدراسات وتصنيف العاملين أو السكان عامة إلى فئات ، وتحديد حاجة كل فئة إلى التأمين من أخطار معينة ومفاضلة وترتيب تلك الأخطار ، وتوفير التزامات التأمين وإعداد الكفاءات الفنية وحصر الموارد ، وإقامة المؤسسات الصحية وغيرها من مستلزمات التأمين ، كل ذلك وغيره يتطلب أجهزة

وإمكانات تجعل التدرج فى التطبيق أمرا محتوما .

ويكون التدرج عادة بأساليب وصيغ مختلفة . فثمة أنظمة تقتصر على تطبيق التأمين الاجتماعى فى بعض فروع أو أحدها ، وعندما تتمكن من استيفائه تنتقل إلى غيره بعد توفير مستلزماته المادية والتنظيمية . وهناك تدرج فى التطبيق بالنسبة لفئات العاملين ، بحيث يشمل النظام فئات أو مجموعات معينة ، ثم يجرى التوسع لشمول فئات أخرى بمعيار المهن أو معيار الشرائح العددية المستخدمة لدى أصحاب الأعمال . وهناك تدرج ينظم على أساس جغرافى أو إقليمى ، بحيث يطبق التأمين فى المدن الكبيرة أولا ، أو المراكز الصناعية ، ثم يتوجه بتطبيقه نحو المدن الصغيرة . وقد تأخذ الدولة بواحد من هذه المعايير ، أو تجمع بينها ، وفقا لسياستها وإمكاناتها .

١٠٠- ثالثا - تدرج التطبيق فى النظام السعودى :

اختار المنظم السعودى اتباع أسلوب التدرج فى تطبيق التأمينات الاجتماعية بأكثر من صيغة . فقد وضع نصوصا تعد بتوسيع الرعاية التأمينية فى المستقبل لشمول العمال المستقلين ، ولتغطية تعويضات ووقائع لم يشأ أن يتناولها فى المرحلة الراهنة . ونعنى بهذه الأخيرة : تعويضات العجز المؤقت بسبب المرض أو الأمومة ، والمنح العائلية ، وتعويض العاطلين عن العمل ، وأية تعويضات أخرى فى نطاق الضمان الاجتماعى . ومن أجل ذلك حوّل النظام مجلس الوزراء صلاحية اتخاذ قرارات لتوسيع الحماية فى هذه المجالات التى ذكرناها ، والتى ورد تعدادها فى المادة الأولى منه .

وقد تمثلت الصيغة الثانية للتدرج بمباشرة التأمين لفرع المعاشات ، وعلى مراحل تنفيذية منظمة بمعيار عدد العمال المستخدمين فى المنشأة بالنسبة للقطاع الخاص . أما بالنسبة للعمال المشتغلين فى المؤسسات العامة والحكومية الخاضعة لنظام العمل ، فقد طبق عليهم تأمين فرع المعاشات ، بصرف النظر عن عددهم ، قل أو كثر . وقد اشترط لشمول هؤلاء الأخيرين أن تقتضى طبيعة عملهم استمرار العمل مدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل . ثم عدل هذا الشرط وأصبح ملغى بموجب القرار الوزارى رقم ٦٦ تأمينات تاريخ ١٤٠٢/٧/٢ هـ ، الذى سبق بحثنا له . وتجدر ملاحظة أن تأمين فرع المعاشات قد طبق من الناحية الجغرافية ، أو الإقليمية ، على صعيد شامل لكل المملكة دفعة واحدة ، ولكن مع مراعاة معيار عدد العمال (القرار ١/تأمينات تاريخ ١٣٩٢/٩/١١ هـ) . هذا مع العلم بأن الفقرة (ب) من المادة السادسة من النظام تسمح

بالتطبيق فى أماكن دون أخرى .

وأما بالنسبة لفرع الأخطار المهنية ، فقد أرجئ تطبيق أحكامه ريثما توفر المؤسسة مستلزمات تنفيذه . وقد باشرت ذلك اعتباراً من (١٤٠٢/٧/١هـ) ، على مراحل متتابعة بلغت الثمانى حتى أواخر عام ١٤٠٦هـ ، مع ملحقين لهذه المرحلة الأخيرة . ثم استقر الشمول على المنشآت التى تضم عشرة عمال فأكثر بموجب القرار ١٠٥ تأمينات تاريخ ١٤١١/١١/١٤هـ ، كما سبق بيانه .

وبناء على ما تقدم ، يمكن القول إن التطبيق العملى لنظام التأمينات الاجتماعية السعودى قد تجسد بالصيغة العامة التالية :

١ - تدرج موضوعى فى تطبيق فروع التأمين ، وفق حكم الفقرة الأولى من المادة الأولى ، بحيث يقتصر بداية على فرعين من فروع التأمينات الاجتماعية وهما :

أ - إصابات العمل والأمراض المهنية (فرع الأخطار المهنية) .

ب - العجز والشيخوخة والوفاة (فرع المعاشات) .

وقد بدأ التنفيذ العملى لهذا الأخير فى أول عام ١٣٩٣هـ ، وتلاه بعد عشر سنوات تقريباً العمل بأحكام الفرع الآخر ، وبأسلوب التدرج المكانى ، تمشياً مع الإمكانيات الصحية المتاحة .

٢ - تدرج عددى فى التطبيق بمعيار عدد عمال رب العمل ، وذلك وفقاً لما قرره المادة السادسة التى قضت بأن يكون التطبيق الفعلى لفروع التأمين المنصوص عنها فى المادة الأولى ، على مراحل تحدد بقرارات من وزير العمل ، ويجرى اتخاذها بناء على اقتراحات من مجلس إدارة المؤسسة العامة ، تبعاً لما يكون لديها من الوسائل التنفيذية اللازمة .

وإذا كان العمل بأحكام فرع الأخطار المهنية قد تأخر بعض الوقت ، فإن ذلك معطل بوجوب توفير المؤسسات الصحية التى لابد من وجودها لمثل هذا التأمين . وواقع الحال أن المملكة جادة فى تهيئة البنية المناسبة من المؤسسات الصحية كقطاع كانت البلاد تعاني من نقص كبير فيه . ويعد أن تأهلت فى العديد من المدن بتوفير الخدمات الصحية المناسبة ، سارعت السلطة المعنية إلى تطبيق فرع الأخطار المهنية بخطأ

متلاحقة ومتدرجة في الشمول والانتساع . ولم يكن أمام هذا البلد المتنامي خيار أفضل من ذلك لتحقيق العدالة التأمينية على الصعيد الاجتماعى . وقد استطاعت المملكة باعتماد هذا الأسلوب أن تتفادى العديد من الأخطاء والكثير من مشكلات التطبيق ، وأن تصل إلى نتائج متقدمة على الصعيد الموضوعى . ولا يخفى أن تقويم المنجزات يجب أن يأخذ فى الاعتبار حداثة الانطلاقة الحضارية المعاصرة فى المملكة ، وكثافة العمالة الأجنبية ، وحركتها وتنوعها ، مع كل ما يترتب على ذلك من قضايا .

١٠١ - رابعا - مراحل التطبيق لتأمين فرع المعاشات .

قررت المادة السادسة من النظام أن يكون التطبيق الفعلى للنظام على مراحل ، وبموجب قرارات يصدرها الوزير المسؤول (وزير العمل) . ويجب أن تتضمن هذه القرارات تحديدا للأمور التالية :

أ - تاريخ وضع المرحلة الأولى للتأمين موضع التطبيق ، وتاريخ أية مرحلة تالية توسع نطاق الأولى .

ب - مناطق تطبيق التأمين وأمكنته فى المرحلة الأولى وفى كل مرحلة تالية .

ج - فئات أصحاب العمل والعمال الخاضعين للتأمين حين تطبيق المرحلة الأولى ولكل مرحلة تالية .

وبناء على ذلك فإن وزير العمل مفوض فى إصدار قرارات ذات طابع تشريعى لوضع النظام موضع التطبيق العملى . ومن الأهمية بمكان أن تتضمن قراراته تحديدا دقيقا لعناصر كل مرحلة من حيث الزمان والمكان والأشخاص المشمولين . فبتحديد تاريخ بداية المرحلة يبدأ أيضا الالتزام بدفع الاشتراكات وينشأ الحق فى المنافع التأمينية . ومن تاريخ بداية التطبيق تلغى الأحكام المخالفة للنظام ، التى كان يعمل بها قبل ذلك ، هذا علاوة على أمور كثيرة يتأثر وضعها من الناحية الحقوقية عند بداية الشمول بالتأمين الاجتماعى^(٥) . كما أن تحديد أماكن التطبيق يعتبر ضروريا عندما يكون هذا التطبيق محصورا فى منطقة نون غيرها ، كما يجرى الآن بالنسبة لفرع الأخطار المهنية . وأما بالنسبة لتعيين المشمولين من العمال وأصحاب الأعمال فهو العنصر الموضوعى فى عملية التطبيق ، حتى يتعين بذلك وعلى وجه الدقة المخاطبون

بالنصوص ، أو المعنيون في كل مرحلة . فكما هو معلوم إن رابطة العمل هي المعيار العام للشمول بالنظام في القطاعين الحكومي والعام بصرف النظر عن عدد العاملين . وأما معيار التطبيق والشمول في القطاع الخاص فهو حجم العمالة المستخدمة بناء على رابطة عمل .

وتنفيذا لما أقره النظام ، صدرت عدة قرارات وزارية تمثل مجموعة المراحل التطبيقية التي نفذت حتى أواخر عام ١٤٠٦ هـ ، وذلك وفقا لما يلي :

١٠٢ - المرحلة الأولى ،

بدأ تطبيق فرع المعاشات اعتبارا من أول محرم (١٣٩٣ هـ) في سائر أنحاء المملكة ، بموجب القرار رقم (١/تأمينات) تاريخ ١٣٩٢/٩/١١ . وبموجبه تقرر أن يكون التطبيق «على منشآت أصحاب الأعمال الذين يبلغ عدد عمالهم عادة (١٠٠) عامل فأكثر» . ويدخل في تكوين هذا العدد جميع فئات العمال ، بمن فيهم من المؤقتين أو الموسمين ، ولكن التطبيق في هذه المرحلة لا يشملهم جميعا ، وإنما يقتصر على العمال الدائمين فقط من هذا العدد .

١٠٣ - المرحلة الثانية ،

اشتملت هذه المرحلة على تطبيق فرع المعاشات اعتبارا من غرة ربيع الأول ١٣٩٣ هـ على جميع العمال المؤقتين والموسمين العاملين في منشآت المرحلة الأولى ، موضوع القرار (١ ، تأمينات) ، أنف الذكر . وقد اشترط لذلك أن تكون الأعمال التي يقوم بها هؤلاء العمال من طبيعة يستغرق تنفيذها استمرار العمل فيها لمدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل . أما إذا تخلف هذا الشرط فلا يشمل عمال هذه الفئة إلا من أول الشهر التالي لانقضاء ثلاثة أشهر متصلة في خدمة صاحب العمل . ويدخل في حساب هذه المدة الخدمة التي تسبق غرة ربيع الأول (١٣٩٣ هـ) ، وذلك كله موضوع القرار (٣/تأمينات) تاريخ ١٣٩٣/١/٢٤ هـ .

١٠٤ - المرحلة الثالثة ،

طبق فرع المعاشات ، اعتبارا من غرة جمادى الأولى ١٣٩٣ هـ ، وفي سائر أنحاء

المملكة على جميع منشآت أصحاب الأعمال التى يعمل بها عادة خمسون عاملا فأكثر . ولم يفرق هذا القرار بين فئات العمال من دائمين ومؤقتين وموسميين وعرضيين ، وإنما شملهم جميعا . ويستوى فى ذلك كونهم يعملون فى منشأة واحدة أو فى منشآت متعددة أو متفرعة لصاحب العمل . وعلى غرار ما سبق فقد اشترط القرار لشمول العمال غير الدائمين (موسميين ومؤقتين وعرضيين) أن تقتضى طبيعة الأعمال المسندة إليهم استمرار العمل مدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل .

١٠٥ - المرحلة الرابعة .

وقد نظمها القرار رقم (٥/تأمينات) تاريخ ١٣٩٣/١/٢٤ هـ . وهى تنطوى على تطبيق فرع المعاشات اعتبارا من غرة جمادى الأولى ١٣٩٣ هـ ، على عمال المؤسسات العامة الخاضعين لنظام العمل ، مهما كان عددهم فى كل مؤسسة . وقد تضمن القرار شرط استمرار العمل مدة ثلاثة أشهر على الأقل من العمل المتصل بالنسبة للعمال المؤقتين ، وذلك على غرار ما جاء فى قرارات المراحل السابقة .

١٠٦ - المرحلة الخامسة .

طبقت هذه المرحلة فى الأول من شوال ١٣٩٣ هـ ، بموجب القرار رقم ١٠/تأمينات) تاريخ ١٣٩٣/٨/٩ هـ ، وقد تناولت عمال الأجهزة الحكومية الخاضعين لنظام العمل ، مهما بلغ عددهم فى كل جهاز على حدة . وقد تضمن القرار شرط استمرار العمل مدة ثلاثة أشهر متصلة على الأقل كمعيار لشمول المعنيين بهذا القرار .

١٠٧ - المرحلة السادسة .

تشكل هذه المرحلة توسعا كبيرا فى تطبيق نظام التأمينات ، ليشمل ، اعتبارا من أول محرم ١٣٩٥ هـ ، جميع منشآت أصحاب الأعمال التى يعمل بها عشرون عاملا فأكثر . وقد تم ذلك بموجب قرار وزير العمل رقم (١٣/تأمينات) تاريخ ١٣٩٤/١٠/٢٠ هـ . وبناء عليه طبق فرع المعاشات على جميع العمال فى تلك المنشآت من دائمين ومؤقتين وموسميين ، مع اشتراط مدة الأشهر الثلاثة من العمل المتصل بالنسبة للفئتين

الأخيرتين . ولكن هذا الشرط الأخير تم إلغاؤه بالقرار ٦٦ لعام ١٤٠٢هـ والذي سبق بحثه .

١٠٨ - المرحلة السابعة :

تشكل هذه المرحلة توسعا في الشمول لتغطية فئة من عمال الزراعة . فكما هو معلوم ، كان النظام قد استثنى عمال الزراعة من أحكامه بعبارة مطلقة وردت في الفقرة (١/ج) من المادة الخامسة . ولكن السلطات المعنية انسجاما منها مع واجب توسيع الرعاية الاجتماعية ، أصدرت تفسيراً للنص حددت المراد به على وجه الدقة وضيق معنى التعبير الذي ينصرف إليه هذا الاستثناء (قرار مجلس الوزراء رقم ٢٠٩ تاريخ ١٣٩٨/٢/٦هـ) . وبناء على ذلك صدر قرار وزير العمل رقم (٢٢/تأمينات) تاريخ ١٣٩٨/٤/١١هـ ، ففُضى بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على العمال المنجورين المستخدمين في الأعمال الزراعية والمراعى في الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة ، مهما كان عددهم في كل مؤسسة عامة أو جهاز حكومي . وقد بدأ العمل بهذه المرحلة اعتباراً من ١٣٩٨/٥/١هـ ، كمرحلة مستقلة عما سبقها .

١٠٩ - المرحلة الثامنة :

وقد تجسدت بالقرار رقم (٦٦/تأمينات) تاريخ ١٤٠٢/٧/٢هـ ، الذي لم يطلق عليها تسمية «مرحلة» بصريح العبارة ، ولكنها تشكل في رأينا مرحلة بكل معنى الكلمة فبموجب القرار المذكور ، أسقط شرط المدة الذي كان معتمدا لشمول العمال المؤقتين والموسميين (ثلاثة أشهر من العمل المتصل) . وبناء عليه أصبح جميع العمال المؤقتين والموسميين العاملين في أجهزة الحكومة أو المؤسسات العامة أو المنشآت الخاصة ، مشمولين بتأمين فرع المعاشات حتى ولو كانت مدة عملهم تقل عن ثلاثة أشهر ، أى مهما كانت مدة عملهم . واعتبر هذا القرار نافذا ابتداء من ١٤٠٢/٧/١هـ ، بالنسبة للمنشآت التي تطبق التقويم الهجري ، واعتباراً من ١٩٨٢/٥/١هـ ، بالنسبة لتلك التي تطبق التقويم الميلادي . وفي تقديرنا أن هذا النص ينصرف إلى المنشآت الخاصة التي لها وحدها حق اختيار أحد التقويمين .

١١٠- خامساً - تطور العيار العددي للتطبيق الفعلى لفرع المعاشات :

بدأ التطبيق الفعلى لأحكام فرع المعاشات اعتباراً من أول محرم ١٣٩٣هـ ، بموجب القرار الوزارى رقم (١/تأمينات) تاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ . وعملاً بهذا القرار فقد شمل التطبيق جميع المنشآت الخاصة لأصحاب الأعمال الذين يبلغ عدد عمالهم مئة عامل فأكثر . وفى قرار لاحق (٤/تأمينات ، تاريخ ٢٤/١/١٣٩٣هـ) شمل التطبيق جميع المنشآت التى تستخدم خمسين عاملاً فأكثر ، ثم تلاه القرار (١٣/تأمينات ، تاريخ ٢٠/١٠/١٣٩٤هـ) الذى شمل من يستخدم عشرين عاملاً فأكثر . بعد ذلك صدر بتاريخ ١٤/١١/١٤١١هـ ، القرار الوزارى ١٠٥ تأمينات ، وبموجبه يطبق نظام التأمينات بفرعيه على المنشآت التى يعمل بها عشرة عمال فأكثر ، ويحيث يشمل فرع المعاشات السعوديين فقط ، أما فرع إصابات العمل والأمراض المهنية فيشمل السعوديين والأجانب^(١) . وقد كان ذلك كله فى القطاع الخاص .

أما بالنسبة للقطاع العام ، فقد طبق النظام على جميع المؤسسات العامة والأجهزة الحكومية ، مهما كان عدد العاملين فى كل منها على انفراد ، دون أى اعتبار لشرط العدد . والمعيار الوحيد فيها هو كون العاملين يخضعون لنظام العمل ، أو من يطلق عليهم «المستخدمون على بند الأجور» .

بناءً على ما تقدم ، وباعتبار أن معيار الشمول هو حجم العمالة فى المنشأة لدى صاحب العمل ، فإن ذلك يفرض علينا تحديد المقصود بالمنشأة ، وبيان الأحكام الخاصة بتحقيق النصاب العددي للشمول ، وأخيراً بيان موضوع تفاوت نصاب استفادة السعوديين من تأمين المعاشات بحسب مكان العمل وموقعه فى القطاع الخاص أم فى القطاع الحكومى .

١١١- ١- المقصود بمنشأة صاحب العمل وكيفية حساب حجم العمالة (نصاب الشمول) :

عرفت اللائحة التنفيذية منشأة صاحب العمل بأنها : «المقر الذى يباشر فيه صاحب العمل نشاطه ، والذى يحمل الاسم التجارى لنشاط صاحب العمل^(٧) . ويعنى ذلك أن المنشأة هى مكان أو أمكنة لصاحب العمل باسم تجارى واحد ، تضم طاقة العمل البشرى ووسائل ممارسة الفعاليات بالتسمية المهنية المختارة . ولا يشترط نظام التأمينات أن يكون للمنشأة كيان قانونى أو مادى مستقل ، حتى تشمل بأحكامه .

وأما المقصود بـ «صاحب العمل» بمعيار نظام التأمينات ، فهو : «كل شخص طبيعى أو معنوى يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر ، ممن يسرى فى شأنهم نظام التأمينات الاجتماعية ، وفقاً لتدرج التطبيق»^(٨) . وباعتبار أن صاحب العمل قد يمارس نشاطات متعددة ومتنوعة ، أو متفرعة ، فقد عالجت القواعد اللائحية مجمل الوقائع التى يمكن أن يواجهها التطبيق العملى . وواقع الحال أن صاحب العمل سواء أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً ، إما أن يمتلك منشأة واحدة أو أكثر . وقد تنفرع هذه المنشأة إلى فروع تتواجد فى مدينة واحدة ، أو فى مدن متباعدة . وقد يكون لبعضها شخصية اعتبارية (قانونية) مستقلة ، أو تكون كلها فروعاً منبثقة عن شخصية حقوقية واحدة ، بحيث يتبع الفرع الأصل ولا يستقل عنه ، وفقاً للقواعد القانونية الخاصة بالشخص الاعتبارى . وربما تكون تلك الفروع كلها من نشاط واحد ، أو ربما تمارس نشاطات مختلفة .

ومهما كان عليه حال المنشأة أو صاحب العمل ، وفق أى من الفرضيات السابقة ، فإن حساب عدد العاملين فيها يكون على أساس النظر إليها مجتمعة ، بغض النظر عن التفرع ، ودون أى اعتبار للاحية التمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة ، إذا كان المالك هو نفسه . وبناءً على ذلك فإن بلوغ مجموع عدد العاملين الرقم المقرر للمرحلة المطبقة يؤدى حتماً إلى القول بتوافر النصاب . ونكرر القول إنه لا عبرة لواقع التفرع ، أو لاختلاف النشاطات أو لتباعد المواقع ، أو حتى لاستقلال بعضها عن بعض ، مادام المالك فى الواقع الفعلى هو نفسه . أما إذا ملك صاحب العمل المنشأة على وجه الاستقلال ، وكان شريكاً مع صاحب عمل آخر فى منشأة ثانية ، فعندها لا يجوز الجمع فى إحصاء عدد العمال ، وإنما يكون لكل منشأة نصابها الخاص بها ، وذلك لاختلاف الواقع أو المركز القانونى للمنشأة من حيث الملكية .

وعلى هذا الأساس نرى أنه لا بد من استعراض النصوص التى تقرر ماسبق بيانه . فالمادة الثانية من القرار رقم (١/تأمينات) تاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ تقرر أن منشأة صاحب العمل تعتبر مستكملة نصاب الخضوع متى كان عدد عمالها قد بلغ مئة عامل فى أى وقت خلال الفترة من تاريخ صدور هذا القرار وبصرف النظر عما يطرأ على عددهم من تخفيض بعد ذلك . وتضيف المادة حكماً آخر ، وهو الأهم بقولها : «ويقصد بعدد العمال المنصوص عليهم فى الفقرتين السابقتين مجموع العاملين فى المنشأة الواحدة»^(٩) ، بما فيهم العمال المؤقتون والعرضيون الذين يستخدمهم صاحب

العمل فى منشأته أو فى فروعها مجتمعة ، ولو تعددت مواقعها أو تنوعت نشاطاتها ، أو كان لكل منها كيان قانونى مستقل» . ويدهى أن تعداد العاملين تحت التجربة ، بل وحتى إذا كانوا ممن لا يطبق عليهم النظام أصلا ، كالعمال العرضيين وعمال الزراعة . وجدير بالذكر أنه لا عبءة للجنسية فى حساب النصاب العددى للشمول .

وبهذا المعيار المطلق أغلق المنظم باب الاجتهاد ، وأزال كل غموض ، مستهدفا الحيلولة دون تهرب البعض من الشمول بالتأمين . فليس يجدى رب العمل أن يلجأ إلى إضفاء الشخصية الاعتبارية على فروع نشاطاته وتجزئتها إلى كيانات حقوقية صغيرة بغية عدم بلوغ النصاب فى كل منها . ونضرب على ذلك مثالا بأنه لو وجدت منشآت متعددة لرب عمل واحد (مالك واحد) ، وكان عدد المستخدمين فى كل منها خمسة عمال ، وتمتع كل فرع بشخصية قانونية مستقلة ، فإن حساب النصاب يكون بجمع كل العاملين حيثما كانوا ، مادام المالك واحداً أو هو نفسه .

وجدير بالذكر أنه عندما خفض النصاب ليشمل النظام المؤسسات الخاصة التى تستخدم خمسين عاملا فما فوق ، صدر القرار رقم (٤/تأمينات) تاريخ ١٣٩٣/١/٢٤هـ متضمنا فى مادته الأولى مايلى : « . . . وتعتبر منشأة صاحب العمل مستكملة العدد المقرر للخضوع للنظام ، طبقا لحكم الفقرة السابقة متى كان مجموع عدد العمال الدائمين والمؤقتين والموسميين والعرضيين بمنشأة أو منشآت صاحب العمل وفروعها مجتمعة قد بلغ خمسين عاملا فأكثر ، إلى أقل من مائة فى أى وقت من تاريخ صدور هذا القرار . . . » . ويعنى ذلك أن هذا القرار قد حافظ على المبدأ نفسه الذى اعتمده القرار (١/تأمينات) ، فيما يتعلق بالمعيار العددى لبلوغ النصاب ، حتى فى حالة تعدد الفروع أو تنوع النشاطات أو التمتع بشخصيات قانونية مستقلة ، مع وحدة المالك . وتأكد هذا النهج فى حساب النصاب بالقرار (١٣/تأمينات) تاريخ ١٣٩٤/١٠/٢٠هـ ، الذى وسع نطاق الشمول بالنظام عندما خفض النصاب إلى (٢٠) عاملا فما فوق . ولا يؤثر انخفاض النصاب ، بعد بلوغه ، على الشمول بالتأمين . ويعنى ذلك أن تطبيق النظام التأمينى على المنشأة يستمر مهما بلغ حجم الانخفاض فى عدد العمال المستخدمين .

وقد أكدت النصوص كلها على أنه يدخل فى تعداد النصاب جميع العاملين بكل فئاتهم ومسمياتهم (موسميين ، مؤقتين ، دائمين ، عرضيين) ، حتى ولو كانوا ممن لا يطبق عليهم النظام الفعلى ، كالعمال العرضيين أو عمال الزراعة مثلا .

١١٣ - ٢ - أحكام النصاب في حالة المقاولين من الباطن (قبل إلغاء تأمين المعاشات بالنسبة للأجانب) ،

قبل صدور المرسوم الملكي رقم (٤٣) لعام (١٤٠٧هـ) الذي ألغى تأمين المعاشات للأجانب ، كانت العمالة الأجنبية المستخدمة في أعمال المقاولات مشمولة بأحكام فرع المعاشات . لذلك فإن شرحنا لتلك الأحكام النازمة لأوضاعهم إنما هو من قبيل المعلومات التاريخية التي كانت مطبقة في مرحلة ما قبل المرسوم الملكي (٤٣) ، والتي يحسن تناولها كدراسة عن تلك المرحلة ، من قبيل تثبيت المعلومات وتصوير الماضي .

نظراً لانتشار أسلوب تنفيذ بعض الأعمال بوساطة مقاولين من الباطن ، فقد تصدى المنظم لهذه الظاهرة ووضع لها أحكاماً دقيقة تحول دون التهرب من الخضوع لنظام التأمينات (فرع المعاشات) . لقد كان صاحب العمل يلجأ أحياناً ليس إلى استخدام مباشر للعمال بحيث يكون هو رب عملهم ، وإنما إلى التعاقد مع مقاولين ينفذون له العمل بأنفسهم أو بوساطة عمالهم . وعلى الرغم من أن رابطة عقد العمل غير موجودة في هذه الحالة إلا بين العمال والمقاولين ، بون صاحب العمل الأصلي ، فقد عالج النظام هذه الحالة . ويموجب الأحكام النازمة لذلك ، فإن صاحب العمل الذي يسند كل أو بعض أعماله إلى مقاولين من الباطن يعتبر مستكملاً للنصاب العددي المقرر لتطبيق نظام التأمينات (فرع المعاشات) ، وذلك في الحالتين الآتيتين :

أ - إذا بلغ مجموع العمال المستخدمين لدى صاحب العمل الأصلي ، مضافاً إليهم مجموع عدد العمال المستخدمين لدى المقاول ، أو المقاولين من الباطن ، العدد المقرر كنصاب للشمول بالنظام ، أي عشرة عمال في المرحلة الراهنة .

ب - إذا بلغ مجموع عدد عمال صاحب العمل الأصلي ، مضافاً إليهم مجموع عدد المقاولين من الباطن الذين يعملون بمفردهم لحسابه - أي أنهم لا يستخدمون عمالاً - إذا بلغ هذا المجموع العدد المقرر للخضوع للنظام ، بحسب المرحلة المقررة . ولكن النص لا يبين في هذه الحالة ما إذا كان هؤلاء يدفعون اشتراكاتهم على أساس حصة العامل ورب العمل ، أم غير ذلك .

وقد أضافت المادة الثانية من القرار (٩/تأمينات) حكماً آخر ينص على أن يخضع لنظام التأمينات عمال المقاول أو المقاولين من الباطن ، ولو لم يستكمل عدد عمالهم النصاب المقرر للخضوع له ، وذلك في حالة توافر الشروط التالية :

أ - أن يكون عمال منشأة صاحب العمل الأصلي خاضعين للنظام . ومن تطبيقات هذه الحالة أنه لو طرأ تخفيض على عدد عمال صاحب عمل مشمول بالتأمين إلى مائون النصاب ، فإن منشأته تستمر خاضعة لنظام التأمينات .

وإذا تعاقد مع مقاول من الباطن لتنفيذ عمل ، وكان مجموع عدد عمالهما لا يشكل نصاباً ، فإن عمال المقاول في هذه الحالة يتساوون في الوضع مع زملائهم ويشملون بالتأمين على الرغم من عدم تحقق النصاب العددي . ويلاحظ أن هذا الحكم قد جاء على خلاف ما ورد في الفقرة الأولى من المادة الأولى من القرار رقم (٩/تأمينات) التي أشرنا إلى مضمونها قبل قليل .

ب - أن تتوافر في شأنهم شروط الخضوع لنظام التأمينات الاجتماعية بالنسبة لعملهم لدى صاحب العمل الأصلي . ويعنى ذلك في تقديرنا أن يكون أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة ، ووفق ما جاء في المادة الرابعة من النظام .

ج - أن يباشر عمال المقاول من الباطن أداء أعمال صاحب العمل الأصلي وأن يخضعوا لإشرافه ويستخدموا آلاته وأنواته أو مواده الخام .

وأخذاً بالاعتبار المرسوم ٤٣ لعام ١٤٠٧ ، فإن الأجانب لا يستفيدون إلا من تأمين فرع الأخطار في هذه الحالة ، شريطة توافر النصاب العددي ، كما أسلفنا .

وفي ضوء الشروط السابقة ، فإن ثمة سؤالاً يطرح نفسه وهو : هل تعتبر تلك الشروط متلازمة حتى يصبح الشمول بالنظام متحققاً ؟ يبدو لنا أن المنظم أراد ذلك بقوله : «متى توافرت في شأنهم الشروط التالية» ويعنى ذلك اجتماع الشروط كلها ، لأن المنظم لو أراد غير ذلك لأورد العبارة بقوله : «متى توافر في شأنهم أحد الشروط التالية» .

أما السؤال الآخر في هذا الموضوع ، فهو أنه عند شمول عمال المقاول من الباطن على النحو المذكور ، فمن هو الذى يكلف بدفع الاشتراكات ؟

لقد عالج القرار (٩/تأمينات) هذه الناحية ، وقرر أن يكون صاحب العمل الأصلي ، والمقاول أو المقاولون من الباطن ، ملتزمين كلهم بالتضامن في تنفيذ أحكام النظام وأداء الاشتراكات المستحقة للمؤسسة عن أولئك العمال ، وطبيعى أن يستمر هذا التضامن طيلة مدة تنفيذ المقاول ، وألا ينتهى إلا بأداء كامل المستحقات .

ويجب الانتباه إلى أنه في ظل تلك النصوص ، لا يوقف انتهاء المقالة ولا ينهى استمرار تطبيق التأمين على عمال المقاول من الباطن مهما كان عددهم قليلا ، ماداموا مرتبطين معه بعلاقة عمل . وهذا الاستنتاج نستمد من المبدأ الذي قرره النظام ، وهو أن الخضوع للتأمينات إذا بدأ ، فلا يوقفه انخفاض العدد عن النصاب المقرر ، ولا نقل العامل من العمل على اليابسة إلى ظهر السفينة .

وعلى أية حال فإن هذا المبدأ يتعذر تطبيقه في المرحلة الراهنة إذا كان عمال المقاول من الأجانب فقط ، باعتبار أنهم لم يعودوا مشمولين بأحكام تأمين فرع المعاشات ، عملا بالمرسوم الملكي (٤٣) لعام ١٤٠٧ هـ .

١١٣ - ٢ - تفاوت نصاب استفادة السعوديين من تأمين المعاشات بحسب مكان العمل ،

يستفيد العمال السعوديون المشتغلون في القطاع الحكومي من تأمين فرع المعاشات ، مهما كان عددهم وبنون اشتراط نصاب معين . فبموجب القرار الوزاري رقم ٥ تأمينات تاريخ ١/٢٤/١٩٩٣ هـ ، وأخذاً بالاعتبار أحكام المرسوم ٤٣ لعام ١٤٠٧ ، يخضع جميع عمال القطاع العام السعوديون لنظام التأمينات الاجتماعية بفرعيه ، دون أي اعتبار للعدد أو النصاب .

وإن مبدأ المساواة يفرض اتخاذ إجراء ينصف العمال السعوديين العاملين في القطاع الخاص ويفيدهم من مزايا فرع المعاشات ، دون اشتراط نصاب . وعلى هذا الأساس فإننا نرى أن تكون المرحلة القادمة شمول جميع العمال السعوديين بتأمين فرع المعاشات بالذات ، بغض النظر عن عدد عمال رب العمل أو المنشأة . ومثل هذا الإجراء الحمائي يمكن أن يكون عامل تشجيع للعمل في القطاع الخاص .

والأهم من ذلك ، هو أنه بهذا الحل ، لا يكون مكان العمل هو المعيار للاستفادة من التأمين ، كما هو الأمر حالياً ، وإنما يصبح العمل نفسه هو معيار الشمول من عدمه . وهذا هو الأصوب في تقديرنا ، وهو الذي ينسجم مع منطق التأمين .

ويبدو أن المؤسسة ذاهبة قريباً إلى هذا القرار لتشمل بالتأمين في فرع المعاشات كل سعودي يعمل ، بصرف النظر عن النصاب ودون أي اعتبار لكونه في القطاع

الخاص أو الحكومي . ويكون هذا عند تحقيقه قفزة حاسمة في مجال التأمين الاجتماعي.

١١٤- -سادسا- التطبيق العملي لفرع الأخطار المهنية ومراحله ، واستمرار تطبيق بعض أحكام من نظام العمل لعام ١٣٦٦ :

يختلف تطبيق أحكام فرع الأخطار المهنية عن فرع المعاشات في عدد من الجوانب ، أبرزها أن الأول كان لا يخضع العمل به إلى نصاب معين من العمال . كما أن تطبيق فرع الأخطار المهنية يرتبط جزئيا بالنظم القانونية التي كانت نافذة في المرحلة السابقة على تطبيقه . وباعتبار أن هذا الفرع من التأمين يشكل الخط الثاني في نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ، فإننا سنعود إلى بحثه من الناحية الموضوعية في موقع آخر من الكتاب ، وبدراسة مفصلة . وإن ما نشرحه في هذه الفقرة لا يعدو كونه استكمالا لعناصر خطة البحث الذي نعالجه الآن ، وفقا لما شرحناه في مقدمته .

لقد تأخر العمل بتأمين فرع الأخطار المهنية لأسباب تتعلق بتوفير مستلزماته وتهيئة الوسائل الكفيلة بتطبيقه والتي تشكل أساسا لا بد منه لمثل هذا النوع من التأمين . وعلى الرغم من مباشرة التطبيق لقواعد فرع الأخطار المهنية اعتبارا من أول شهر رجب (١٤٠٢هـ) ، فإن الأمر لا يعدو كونه خطوة أولى في طريق طويل . وعلى هذا الأساس لا تزال القواعد الخاصة بإصابات العمل التي قررتها أنظمة المرحلة التشريعية السابقة نافذة حتى الآن بالنسبة لعمال المنشآت الذين لم يشملهم بعد تطبيق فرع الأخطار المهنية ، حسب النظام الجديد .

والمعروف عن تلك المرحلة أنها بدأت بصور المرسوم الملكي رقم (٤/٤/٨) المؤرخ في ١٣٥٦/٧/١٨هـ ، الذي تضمن «نظام تعويض عمال المشاريع الصناعية والفنية» . ولقد كان هذا أول نظام خاص بإصابات العمل يقرر ضمان وتعويض العامل عن الإصابات التي تقع «أثناء العمل» ، دون أمراض المهنة ، وألقى بعبء هذا التعويض على عاتق صاحب العمل وحده (ثم صدر بعد ذلك نظام العمل رقم (٥٣٢٢) تاريخ ١٣٦١/٤/١٢هـ ، ليتوسع في الموضوع بالنسبة لعمال المشروعات الصناعية ، دون غيرهم من الفئات العمالية الأخرى . وقد استمر العمل بهذين النظامين إلى أن حل محلهما نظام العمل والعمال لسنة ١٣٦٦هـ ، وكان تشريعا شاملا ومواكبا لعصره .

وعندما صدر نظام العمل والعمال ، النافذ حالياً (رقم ٢١ تاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ) ألغى من نظام عام (١٣٦٦هـ) ومعه الأنظمة والأوامر والقرارات السابقة كافة ، كل ما يتعارض مع النظام الجديد . ويعنى ذلك استمرار العمل بالأحكام التى لا تتعارض معه لمعالجة حالات لم يتطرق إليها النظام الجديد . كما أن المادة (٢/٦٣) من نظام التأمينات الاجتماعية الراهن نصت على أن «يبقى التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية التى تمت مشاهداتها طبياً قبل تاريخ التطبيق الفعلى للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام خاضعة للأحكام النظامية النافذة يوم وقوع الحادث أو كشف المرض المهني» .

ويستنتج بوضوح مما تقدم أن أحكام نظام العمل لسنة ١٣٦٦هـ ، الخاصة بإصابات العمل مازالت نافذة حتى الآن بشأن عمال المنشآت الذين لم يطبق عليهم بعد فرع الأخطار المهنية الراهن . وبناء على ذلك فإن النظام المذكور هو المرجع للعديد من الحالات الهامة التى لا يشملها النظام الحالى ، كعمال الزراعة مثلاً ، أو العمال الذين لم يشملوا بسبب عدم بلوغ النصاب .

وبالنسبة لأحكام فرع الأخطار المهنية فقد حدد القرار الوزارى رقم (٥٨/تأمينات) تاريخ ١٤٠٢/١/٢٥هـ موعد بداية العمل بها اعتباراً من ١٤٠٢/٧/١هـ . ثم تلا ذلك فى ١٤٠٢/٤/٦هـ (صدور اللائحة المنظمة لقواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية (القرار رقم ٦١) . وببدهى أن التطبيق لم يكن شاملاً كل أنحاء المملكة ، ولا جميع فئات العمال ، وإنما تقرر السير بذلك خطوة إثر أخرى وبأسلوب التدرج المرحلى مع الأخذ فى الاعتبار واقع الإمكانيات المتاحة ^(١٠) .

ولقد سار التطبيق العملى على إصدار قرار وزاري بشأن كل مرحلة ، وبحيث يفوض القرار محافظ المؤسسة فى إصدار الجداول أو الكشف التى تتضمن بيان المنشآت المشمولة وفروعها والنشاطات التى تنطبق عليها . وبلغ عدد المراحل المطبقة ثمانى مراحل حتى آخر عام ١٤٠٦هـ ^(١١) .

البحث الثاني

تسجيل المشمولين بالتأمين ومؤهلاته التنفيذية

١١٥- يترتب على المشمولين بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية المبادرة الى تسجيل منشأتهم والعاملين فيها لدى المؤسسة وتقديم البيانات التي تمكن هذه الأخيرة من القيام بمهامها . ولكي تسهل المؤسسة على أصحاب الأعمال قيامهم بواجب التسجيل وما يتفرع عنه ، فقد اعتمدت نماذج بيانات موحدة لاستيفاء المعلومات بشأن كل نوع من العلاقات معها . وفي الوقت نفسه فإنها لم تأل جهدا في سبيل توضيح وبيان الأصول الإجرائية للتسجيل وكيفية التعامل معها . وحتى تضمن المؤسسة عدم تخلف أرباب الأعمال عن القيام بواجباتهم التأمينية نظمت صيغة من الحصر والتفتيش على منشآت أرباب الأعمال . كما أن نظام التأمينات نفسه تضمن أحكاما عقابية لتفرض على المخالفين والمتخلفين . وسنعالج في فقرات هذا البحث مجمل تلك الموضوعات وما يتفرع عنها .

١١٦- أولا- طلب التسجيل وإجراءاته :

قد يتوهم البعض من أصحاب الأعمال أن مؤسسة التأمينات الاجتماعية هي التي يجب عليها الاتصال بهم لإجراء عملية تسجيلهم لديها . وهم يظنون أنه مادامت المؤسسة لم تجر معهم مثل هذا الاتصال ، فإنهم خارج نطاق التأمين وفي حل من الالتزام بأداء الاشتراكات . وطبيعي أن يكون مثل هذا الاعتقاد خطأ ، لأن القواعد التشريعية مصوغة على خلاف ذلك . وقد سبق لنا القول إن صاحب العمل يصبح مشمولاً بالتطبيق الفعلي بمجرد استيفائه الشروط المقررة لذلك . أما تسجيله فهو قضية شكلية إجرائية لا تغير من تاريخ بداية الشمول ، مهما تأخر هذا التسجيل .

والتسجيل في حد ذاته واجب من واجبات رب العمل فرضه النظام عليه ولا يجوز له أن يتأخر فيه ، لأن ذلك يعرضه إلى رفع غرامة التأخير . وباعتبار أن عملية التسجيل تنطوي على قيد مزدوج ، للمنشأة من جهة ، وللعمال فيها من جهة ثانية ، فإننا سنعالج هاتين النقطتين كلا على حدة .

١١٧ - ١ - تسجيل أصحاب الأعمال وما يترتب عليه :

أوجبت المادة السابعة من اللائحة التنفيذية على كل صاحب عمل استوفى شروط التطبيق ، أن يتقدم إلى مكتب المؤسسة الذى تقع منشأته فى دائرة اختصاصه بطلب القيد فى سجلات أصحاب الأعمال بالمؤسسة ، وذلك فى خلال أسبوعين من تاريخ وجوب تطبيق أحكام النظام على منشأته . أما بالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يباشرون نشاطهم لأول مرة بعد التطبيق الفعلى للنظام ، أو أولئك الذين يستكملون النصاب المقرر لعدد العمال اللازم توافره لشمولهم بأحكام النظام ، فيجب عليهم أن يتقدموا بطلب القيد فى خلال أسبوعين من تاريخ بدء النشاط (إذا بلغوا النصاب) ، أو من تاريخ استكمال النصاب المقرر للمرحلة المطبقة ، حسب الحال .

ولكن كيف وأين يقدم طلب التسجيل ؟

تفرض القواعد المعمول بها فى هذا المجال أن يحرر طلب تسجيل صاحب العمل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية فى النموذج رقم ١/ تأمينات ، (المادة ٣ من اللائحة التنفيذية) . ويستوى فى ذلك أن يكون التسجيل عن المركز الرئيسى للمنشأة ، أو عن كل فرع لها أو نشاط مهنى ، بغض النظر عن الاستقلال أو التمتع بشخصية قانونية مستقلة .

ولقد نظمت الفقرة (و/١) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية كيفية التعامل بين المنشآت وفروعها من جهة ، والمؤسسة أو مكاتبها من جهة ثانية . والمقصود بقواعد التعامل هنا ينصرف إلى عملية التسجيل وأداء الاشتراكات فحسب ، وما يتفرع عن ذلك ، ولا علاقة لهذا بموضوع تعداد النصاب وتحققه ، حسبما سبق لنا بيانه .

وبناء على القواعد النازمة لكيفية التعامل فى حالة تعدد فروع منشأة صاحب العمل أو تنوع نشاطاته ، يجب اتباع ما يلى :

أ - إذا تعددت فروع صاحب العمل ، وكانت كلها تمارس نشاطا واحدا ، فإن مجموعة الفروع التى تقع فى دائرة مكتب واحد تعامل فى تسجيلها كصاحب عمل واحد . ويعنى ذلك تقديم طلب ونموذج واحد عنها مجتمعة ، مهما كان عدد عمالها المشمولين ، أما الفروع التى تقع فى دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل من حيث إجراءات التسجيل وليس من حيث

النصاب ويسجل فى مكتب دائرته . وقد أجازت اللائحة لمحافظ المؤسسة اعتبار فروع صاحب العمل الواقعة فى دوائر مكاتب مختلفة ، كلها أو بعضها ، كصاحب عمل واحد ، أو كوحدة واحدة فى تعاملها مع المؤسسة عند وجود أسباب تبرر ذلك (الفقرة ١/ من المادة الأولى) .

ويلاحظ مما سبق ، أنه لكى تعامل فروع متعددة كصاحب عمل واحد يجب توافر شرطين هما :

- وقوع هذه الفروع جميعها فى دائرة مكتب واحد .

- ممارسة هذه الفروع كلها لنشاط واحد .

ب - إذا تنوعت نشاطات صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالى خاص فيعتبر كل نشاط منها فى تعامله مع المؤسسة كصاحب عمل مستقل حتى ولو وقعت تلك النشاطات فى دائرة مكتب واحد .

ويجب على رب العمل أن يلحق بطلب التسجيل محررا من النموذج رقم (٢تأمينات) مبينا فيه أسماء من لهم حق التوقيع على المستندات والنماذج والمحركات التى توجه إلى المؤسسة . ويمكن أن يكون المعنى فى هذه الحالة صاحب العمل نفسه ، وحده أو بالاشتراك مع غيره ، أو من يفوضهم لهذه المهمة . ويتضمن النموذج أيضا توقيعات المفوضين أو خاتمهم أو بصمة إبهامهم اليسرى وإقرارا من رب العمل بصحة هذه التوقيعات والمعلومات وبمسؤوليته عن جميع البيانات التى تقدم للمؤسسة . ويتعهد بموجب ذلك بإبلاغ مكتب التأمينات بكل تغيير يطرأ على التوقيعات ، أو فقد الأختام أو استبدال غيرها بها . وهو الذى يتحمل المسؤولية الناجمة عن عدم الإشعار أو التأخر فيه . وطبيعى أن يحمل النموذج موضوع البحث تاريخ تحريره .

ويترتب على تسجيل أصحاب الأعمال بالمؤسسة نتائج والتزامات يقع بعضها على عاتق المؤسسة والبعض الآخر على عاتق أصحاب الأعمال أنفسهم . ونشير فى هذا الصدد إلى ما يلى :

أ - على مكاتب المؤسسة إعطاء أرقام متتابعة لأصحاب الأعمال وفقا لأسبقية تسجيلهم فى سجلات قيد أصحاب الأعمال . ويثبت هذا الرقم أيضا على نسخة

من صور طلب القيد ويعيدها مكتب المؤسسة إلى صاحب العمل في خلال أسبوعين من تاريخ تقديم طلب القيد (م ١٣ من اللائحة) .

ب - إذا استوفى صاحب العمل التسجيل والواجبات المتعلقة به فله الحق في أن يطلب من المؤسسة شهادة تثبت تسجيله . وفي حالة تعدد فروع عمله أو تنوع نشاطاته ومعاملة كل منها كصاحب عمل مستقل ، يصدر لكل وحدة شهادة خاصة . أما مجموعة الفروع التي اعتبرت صاحب عمل واحد فتعطى شهادة واحدة . ويسرى مفعول هذه الشهادة حتى نهاية السنة الهجرية التي صدرت فيها . وهي تجدد بناء على طلب من صاحب العمل يقدمه إلى مكتب المؤسسة في الأول من كل شهر محرم^(١٢) .

ج - يجب على صاحب العمل إبلاغ مكتب المؤسسة بكل تغيير يطرأ على نوع النشاط الذي يزاوله أو وصفه القانوني أو أى تغيير في أماكن العمل . ويتم هذا الإبلاغ بخطاب مسجل وفي خلال أسبوعين من تاريخ حدوث التغيير . ويشمل هذا الالتزام الإبلاغ عن كل تغيير في أوضاع العاملين لديه .

د - يجب على أصحاب الأعمال المسجلين الاحتفاظ بالأرقام الخاصة باشتراكهم وأرقام التأمين الثابتة للعاملين لديهم . وعليهم أن يذكروا تلك الأرقام في جميع المكاتبات مع مكاتب المؤسسة ، بحسب الموضوع الذي تجرى المراسلة بشأنه .

١١٨ - ٢ - تسجيل العمال وما يترتب عليه :

يجب على صاحب العمل أن يوافي مكتب المؤسسة الذي سجل لديه ، إما مع ملف طلب القيد وإما في خلال أسبوعين من تاريخ تقديمه ، بمجموعة من النماذج الخاصة بالعمال ، وذلك على النحو التالي :

أ - النموذج رقم (١/تأمينات) من أصل وصورتين عن كل العاملين لديه في تاريخ انطباق النظام عليه ، ثم في شهر محرم من كل سنة بعد ذلك .

ب - إشعار عن كل عامل خاضع للتأمينات الاجتماعية وقائم على رأس العمل وقت التسجيل ، أو يلتحق بخدمته بعد ذلك . فإذا كان العامل لم يسبق تسجيله بالمؤسسة يقدم عنه النموذج رقم (٢/تأمينات) من أصل وصورتين . أما إذا كان

قد سبق تسجيله فيقدم عنه النموذج رقم (٥/تأمينات) من أصل وصورتين ، ويحرر هذا النموذج نفسه في حالة نقل عامل إلى فرع آخر يعامل كمصاحب عمل مستقل^(١٣) . ويتولى مهمة ذلك الفرع الذي تم النقل إليه . وفي السابق كان يجب تقديم هذه النماذج (حسب الحال) وفي خلال مدة أسبوعين من التحاق العامل بالعمل أو نقله إليه ، إلا أنه أصبح يرسل مع نموذج السداد عن الشهر الذي التحق فيه العامل .

ج - وعلى صاحب العمل أن يوافق مكتب المؤسسة بالنموذج رقم (٤/تأمينات) من أصل وصورتين في الحالتين التاليتين :

- حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه ، لأي سبب كان ، وبما في ذلك الوفاة .
- حالة نقل المؤمن عليه إلى أحد فروع أو / نشاطات صاحب العمل التي جرى تسجيلها برقم تسجيل مستقل . ويقوم بهذه المهمة الفرع الذي حدث النقل منه .

وفيما يتعلق بعمال الحكومة وأجهزتها المختلفة ، فإن كل جهة حكومية بصفتها رب عمل ، تلتزم بموافاة المديرية العامة للتأمينات بكشوف تتضمن أسماء العمال الذين يعملون لديها ، مهما كان عددهم . فهؤلاء العمال يخضعون لنظام التأمينات ما داموا خاضعين لنظام العمل . أما العمال الذين يلتحقون بالعمل في أوقات تالية لتاريخ شمول عمال الحكومة (الأول من شوال ١٣٩٣ هـ ويموجب القرار ١٠/تأمينات تاريخ ١٣٩٣/٨/٩ هـ) ، فإن الجهة الحكومية تقوم بإرسال نسخة من قرار التعيين تتضمن تاريخ الميلاد ومقدار الأجر وتاريخ مباشرة العمل ، ورقم التأمين الثابت للعامل ، إذا كان قد سبق تسجيله في التأمينات الاجتماعية^(١٤) .

وبعد استكمال تسجيل العمال تقوم مكاتب المؤسسة التي جرى التسجيل لديها بإعطاء أرقام متابعة للعمال المؤمن عليهم الموجودين في خدمة أصحاب الأعمال لدى التسجيل ، وكذلك كل من يلتحق بالخدمة بعد ذلك لأول مرة . وتكون أرقام تأمين العمال ثابتة طوال مدة ، أو مدد، اشتراكهم في التأمين ومهما تعدد استخدامهم لدى أصحاب الأعمال . وينجم عن ذلك أنه لا يجوز إعطاء عامل جديد رقم تأمين سبق إعطاؤه لعمال آخر ترك الخدمة ، لأي سبب من الأسباب . وعلى مكاتب المؤسسة تدوين أرقام التأمين

الثابتة للعمال على صور الإخطارات الخاصة بالعمال ، وإعادتها بعد ذلك إلى صاحب العمل فى مدى أسبوعين من تاريخ إخطارها بالتحاق العامل . وطبيعى أن هذا الترقيم يجرى وضعه برموز وأرقام تحول دون الالتباس بين مكتب وآخر .

كما أن المؤسسة تقوم بإصدار بطاقة برقم التأمين الثابت لكل عامل بعد تسجيله لأول مرة . وتحمل هذه البطاقة اسم العامل رباعيا أو متضمنا لقب الأسرة واسم الشهرة ، ورقم التأمين الثابت ، وتاريخ ميلاد العامل ومصدر تدوينه منه . ويحتفظ العامل بهذه البطاقة ويقدمها لإطلاع كل رب عمل يعمل لديه ، لتنظيم الإخطارات والنماذج والمراسلات بشكل يطابق المعلومات والرقم المدون عليها والذي يعتبر مرجعا يجب ذكره فى كل تعامل مع مكاتب المؤسسة ، من أجل ضم مدد اشتراكات العامل بعضها إلى بعض .

أما بالنسبة لرب العمل فإنه بعد تسجيل عماله ، هو الذى يتلقى بطاقات التأمين ويوزعها على عماله . فإذا تعذر ذلك يرجعها إلى المؤسسة . كما يجب عليه إشعار المؤسسة فى حالة انتهاء خدمة العامل . وإذا لم يقم بذلك وجب عليه الاستمرار فى أداء الاشتراكات إلى حين الإبلاغ عن انتهاء الخدمة ، وليس إلى تاريخ الانتهاء الفعلى^(١٥) . وقد جرى العول عن هذا الحكم بتعليمات جديدة .

وغنى عن البيان أن استكمال التسجيل يتبعه وجوب الانتظام فى أداء الاشتراكات فى مواعيدها ، تحت طائلة التعرض إلى الغرامات فى حالة التخلف عن ذلك وهو ما سنعود إلى بحثه فى موضع آخر .

ويجدر التذكير بأن الواجبات التى ذكرناها كآثار ناجمة عن التسجيل تبقى هى نفسها بشكل عام ، مهما كانت صفة رب العمل ، منشأة خاصة ، أو إدارة حكومية ، أو مؤسسة عامة ، بغض النظر عن بعض إجراءات خاصة بالجهات الحكومية .

١١٩- - ثانيا - الالتزام باستخدام نماذج المؤسسة المعتمدة للتعامل معها :

تعتمد مؤسسات التأمين الاجتماعى فى الدول المتطورة على تسهيل التعامل معها وتبسيط إجراءاته تجنباً للتعقيد وتحقيقا للفعالية والسرعة . فمن المعروف أن هذه المؤسسات تقوم بأعمال ذات حجم كبير نظرا لضخامة عدد العمال المؤمن عليهم

وتزايدهم باستمرار ، فضلا عن كثرة التغيرات التي تطرأ على ظروف عملهم بشكل عام. وإن هذا الوضع يفرض على كل مؤسسة تأمين اجتماعي أن تقوم بمتابعة دقيقة لكل عامل مسجل لديها فيما يتصل بوضعه التأميني ووجوب أفراد حساب خاص له يتضمن جميع البيانات اللازمة لتحديد حقوقه ومتابعة تحصيل مستحقاته . ومما لا شك فيه أن العمل اليدوي لتنظيم سجلات تقليدية في هذا المجال لا يمكن أن يستجيب لمتطلبات الدقة والسرعة في تقديم الخدمة أو الحقوق التأمينية .

وإدراكا من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لهذا الواقع فقد عمدت إلى انتهاز أحدث الأساليب العلمية والوسائل التقنية لتنفيذ النظام على خير وجه من حيث دقة البيانات وسرعة البت في حقوق المؤمن عليهم ، فضلا عن التمكن من متابعة أرباب العمل المقصرين في الوفاء بالتزاماتهم . وتعتمد المؤسسة من أجل الوصول إلى هذه الغاية على نظام عمل متكامل في أسلوبه ووسائله لضبط وتسهيل التعامل بين أطراف العلاقة التأمينية ، وبخاصة منهم أرباب العمل والمؤسسة . ولقد تمثلت الوسيلة التنفيذية للتعامل بينهم بمجموعة من النماذج أو الاستثمارات الموحدة في معلوماتها والتي يخصص كل منها لنوع محدد من العلاقة . فمن هذه النماذج ، ولكل منها رقمه الخاص ، ما هو للتسجيل ، ومنها ما هو للأجور ، وآخر للتغيرات المتعلقة بالعامل ، وغيره لأداء الاشتراكات . . . الخ .

ويلزم أصحاب العمل باستخدام هذه النماذج دون غيرها . وقد فرض النظام بعضها ، وفرضت اللائحة أو القرارات الوزارية بعضها الآخر . وفي هذا المضمار نصت الفقرة الثامنة من المادة التاسعة عشرة من النظام على إلزام أصحاب الأعمال باستخدام النماذج المحددة من قبل المؤسسة من أجل تقديم البيانات عن الأجور ، ولكن اللائحة التنفيذية كرس أكثر من مادة لموضوع النماذج واستخداماتها ، فقد حددت المادة الثالثة أنواع النماذج وأرقامها وحالات استعمالها بالنسبة للقطاع غير الحكومي^(١٦) .

وقد خولت اللائحة محافظ المؤسسة إحداث أي تغييرات أو إضافات على النماذج بما يخدم التطبيق العملي للنظام . كما منحتة أيضا استثناء بعض المنشآت من التقيد ببعض هذه النماذج ، والاستعاضة عنها بنماذج بديلة . كلما كان ذلك أيسر للعمل وخاصة في مجال أساليب الحاسب الآلي . وتلتزم المؤسسة بتوفير هذه النماذج

وصرفها إلى أصحاب الأعمال بقيمة رمزية . ويمكن لمحافظ المؤسسة الترخيص لأصحاب الأعمال بطبوعها على نفقتهم لاستعمالهم الخاص ، ولكن دون الاتجار بها ، على أن تتضمن المعلومات النظامية حسب المواصفات والتعليمات ومن حيث النمط واللون والحجم والأبعاد^(١٧) .

وقد نصت اللائحة (المادة ٦) على اعتبار استيفاء النماذج من التدابير التنفيذية للنظام المنوه بها فى المادة (٥٩) من النظام ، وبحيث يؤدي عدم الامتثال لاستخدامها إلى تطبيق العقوبات المقررة ، وفق أحكام المادة المذكورة .

١٢٠- ثالثاً - مؤيدات الالتزام بالتسجيل (الحصر والتفتيش) :

قد يمتنع صاحب العمل عن تسجيل منشأته ، أو يقدم بيانات غير صحيحة عن عدد عماله الواجب تأمينهم أو يتخلف عن تقديم الوثائق التى يفرضها كل من النظام والقرارات التنفيذية ، وفى جميع هذه الحالات وغيرها من المخالفات ، وضعت اللائحة قواعد المعالجة . وبناء على ذلك تقوم المؤسسة من جانبها بالتحقق من قيام أصحاب الأعمال بالاشتراك عن جميع العاملين لديهم وفقاً للقواعد المقررة . كما أنها تتحقق فى الوقت نفسه من وفاء المكلفين بالالتزامات القانونية المفروضة ، وضمن المواعيد المحددة .

ولكى تضمن المؤسسة كل ذلك منحت حق التفتيش على المنشآت وأتيط بها واجب القيام بحصرها . وتحقيقاً لذلك توفد مندوبيها من المفتشين والمراقبين إلى منشآت أصحاب الأعمال لإجراء نوع من الرقابة والتفتيش الميدانى . وتخول اللائحة التنفيذية (المادة - ٥٠) المندوبين من المؤسسة أو من مكاتبها صلاحية الاطلاع على السجلات والأضابير والكشوف والبيانات الخاصة بالمنشأة والمفروضة بالمادة العاشرة من نظام العمل ، وذلك بالقدر الضرورى لتدقيق البيانات الخاصة بتطبيق نظام التأمينات حسب الأصول .

ولهؤلاء المندوبين صلاحية فحص الدفاتر والسجلات أو أية مستندات أو وثائق تتعلق بنظام الأجور وطبيعتها وطرق حسابها ودفعها ، وكل ما يتصل بعدد العمال ومدد النموذج المعتمد من المؤسسة لذلك ، ويكون هذا الإحصاء من واقع التواجد الفعلى

للعمال فى المنشأة وقت إجراء الزيارة . ويمكن عند اللزوم مناقشة العامل وصاحب العمل فى النواحي التى تتطلب هذا الإجراء بغية إثبات الوقائع وتوقيع كل منهما على صحة البيانات التى وردت فى القائمة .

وإذا رأى مندوبون مبررا لإجراء أى تحقيق فليس ثمة ما يمنع ذلك ، بل إن هذا من صميم صلاحياتهم . ويوسعهم فى هذه الحالة استجواب شهود لإثبات الواقع وإعداد التقارير اللازمة . وتحرص المؤسسة فى علاقاتها مع أرباب العمل على تحقيق التعاون والفهم والإقناع . وعلى هذا الأساس توجب اللائحة (المادة ٥٢) على مندوب المؤسسة عند وقوفه على بعض المخالفات أن يعمد إلى توجيه صاحب العمل وإرشاده إلى التنفيذ السليم ، ويعزز ذلك بتقرير أو كتاب خطى يرسل إلى صاحب العمل مع تحديد مهلة لإزالة المخالفات . وعند عدم امتثاله لهذا التوجيه الودى يحزر المندوب ضبطا بحق صاحب العمل الذى يبلغ نسخة منه . وفى هذه الحالة يمكن أن يفرض بحقه الإجراء المناسب .

وجدير بالذكر أن النظام قد أوجب على السلطات المختصة ، وخاصة دوائر الشرطة ، أن تقدم لمراقبى المؤسسة كل مساعدة تستلزمها مهامهم التفتيشية .

أما بالنسبة للجزاءات التى يمكن توقيعها فهى تختلف بحسب طبيعة المخالفة وجسامتها ، وكونها مالية أم إجرائية تنظيمية . فعندما تكون المخالفة متعلقة بحقوق مالية للمؤسسة يمكن الحجز على أموال صاحب العمل حجزا إداريا واستيفاء حقوقها بطريقة التنفيذ الجبرى . وثمة إجراءات أخرى يمكن اتخاذها فى مثل هذه الحالة ، ومن هذا القبيل :

- عدم إعطاء صاحب العمل الشهادة التى تثبت قيامه بسداد التزاماته .
- طلب المؤسسة إلى وزارة المالية وقف صرف ما قد يكون لصاحب العمل من مستحقات لدى الأجهزة الحكومية^(١٨) .
- يمكن تطبيق الغرامات التى نصت عليها المادة (٥٩) من النظام ، إذا اقتضى الأمر ذلك ، وبخاصة عند عدم التقيد بأحكام النظام وتدابيره التنفيذية . أما بالنسبة للمخالفات المتعلقة بالاشتراكات ، فسوف نشرحها فى موقع آخر من البحث^(١٩) .

المواش

(١) ظهر مبدأ آخر هو مبدأ شخصية القوانين وهو يتعارض مع الأول . ومفاده : أن العنصر البارز في الدولة هو مجموعة الأشخاص الذين ينتسبون إليها والذين تجمعهم روابط واحدة ، أما الإقليم فليس سوى المكان الذي يقيم عليه هؤلاء الأشخاص . والدولة إنما تضع التشريعات للمواطنين وليس للأقاليم . وهي تحاول أن تطبعها بطابعهم وأن تجعلها ملائمة لرغباتهم وحاجاتهم . ولذلك يستحسن أن تطبق التشريعات الصادرة عن الدولة على جميع المواطنين الذين ينتسبون إليها أينما وجدوا سواء أكانوا يقيمون على أرضها وضمن حدودها ، أم في إقليم دولة أخرى . وأما غير المواطنين من جنسيات أجنبية فتطبق عليهم تشريعات بلادهم حيثما وجدوا ، لا تشريعات الدولة التي يقيمون على أرضها .

- من أجل تفصيل أكثر ، انظر د . هشام القاسم : المدخل إلى علم القانون ، الطبعة الجديدة ، دمشق ١٩٧٥/١٩٧٦ ، ص ١٨١ وما بعدها .

(٢) كان ذلك في مرحلة التطبيق السابقة لصور المرسوم الملكي (٤٢) تاريخ ١٤٠٧/٧/١٠ هـ ، وقد أصبح هذا الحكم ملغى ، توفيقاً مع المرسوم المذكور ، اللهم إلا بالنسبة لفرع الأخطار المهنية .

(٣) انظر في موضوع الزواج في نظم التأمينات الاجتماعية ، د . فتحي عبدالصبور ، مرجع سبق ذكره ، ص ٧٨ .

(٤) قرار محافظ المؤسسة رقم ٤٢١ تاريخ ١٤٠٢/٦/١٨ هـ ، المعدل بالقرار رقم ٣٢٤ تاريخ ١٤٠٧/٥/٦ هـ .

(٥) انظر نصوص المواد ٣ و ٦٣ و ٦٤ من النظام . وراجع د . فتحي عبدالصبور عبدالله ، الوجيز في نظام التأمينات الاجتماعية - مذكرات مطبوعة في المعهد ١٣٩٦/١٢/١٤ هـ ، ص ٥٤ وما بعدها .

(٦) قضى القرار المذكور ببدء التطبيق اعتباراً من أول ربيع الآخر ١٤١٢ بالنسبة للمنشآت التي تتبع التقييم الهجري . واعتباراً من أول نوفمبر ١٩٩١ م للمنشآت التي تتبع التقييم الميلادي .

(٧) الفقرة (ز) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية .

(٨) الفقرة (و) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية .

(٩) إن العبرة في تحديد المنشأة الواحدة ، تكون للاسم التجاري كمعيار في هذا الصدد . ونستنتج ذلك من الفقرة (ز) من المادة الأولى من اللائحة التنفيذية ، كما سبق بيانه .

(١٠) اقتضت المرحلة الأولى على مدن : الرياض - الدمام وما جاورها - جدة ، بحيث شملت المنشآت التي ورد ذكرها في الكشف المعدة وعلى سبيل الحصر ، وبأن اعتبار لمعيار عدد العاملين فيها . وجدير بالذكر أن تشير هنا إلى التعديل الذي طرأ على المادة (٨) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية . وبموجبه : يوقف خضوع المؤمن عليهم الذين يوفدون في مهمة لحساب صاحب العمل خارج المملكة لتأمين فرع الأخطار المهنية وذلك حتى تاريخ عودتهم . ولا يؤدي صاحب العمل الاشتراكات الخاصة بهذا الفرع عن هؤلاء العمال من أول الشهر التالي لتاريخ سفرهم . ويستأنف التزامه بسداد هذه الاشتراكات من أول الشهر الذي يعودون خلاله للمملكة . ويستثنى من ذلك أطقم طائرات الخطوط العربية السعودية .

(١١) وفقاً للتقرير الإحصائي السنوي السادس ، بلغ عدد العمال الذين سجلوا في فرع الأخطار المهنية حتى نهاية عام ١٤٠٥ هـ (٨٥٤١٤٦) عاملاً . راجع التقرير المذكور الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، الصفحة (٢٢٧) . ووفقاً للتقرير ذاته يمثل مجموع الذين خضعوا حتى نهاية عام ١٤٠٥ هـ لفرع الأخطار المهنية ٧٦٪ من جملة العمال الذين هم على رأس العمل (انظر ص ٢٢١ من التقرير) .

(١٢) انظر المواد (٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٣) من اللائحة التنفيذية .

(١٣) إن كوين الفرع هنا يعامل كصاحب عمل مستقل لا يعنى أنه سجل لدى المكتب برقم مستقل أو خاص به . كما هو حال الواقعة الثانية المشروحة فى الفقرة (ج) ص ١٧١. والمقصود بذلك هو أنه يطبق عليه فى التعامل ما يطبق على من سجل برقم مستقل .

(١٤) انظر د . فتحي عبدالصبور ، ص ١٢١ .

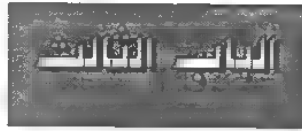
(١٥) راجع المواد (١٣ حتى ١٨) من اللائحة التنفيذية .

(١٦) راجع المادة الثالثة من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية .

(١٧) راجع قرار محافظ المؤسسة رقم ٢٥٢ تاريخ ١٣٩٣/٧/٨ هـ المعدل بالقرار رقم ١٦٠ تاريخ ١٣٩٤/٣/٢٦ هـ

(١٨) انظر فى هذا الموضوع العدد رقم (٥) من سلسلة «التأمينات الاجتماعية فى خدمتك» من مطبوعات المؤسسة . ص (٨١ ، ٨٢) .

(١٩) انظر الفقرة رقم (٢١٢) وما قبلها من هذا المؤلف .



**التنظيم الإداري والمالي
لمؤسسة التأمينات
الاجتماعية**

تتسم القضايا الإدارية والمالية فى العمل التأمينى الاجتماعى بأهمية كبيرة ، لأنها فى واقعها الشق الثانى من العلاقة التأمينية ، على اعتبار أن العامل ورب العمل يجسدان شقها الأول . ونستطيع القول فى هذا المجال : إن أى تنظيم للتأمين الاجتماعى يتحدد نجاحه أو تعسره وفشله من خلال العمليات الإدارية لجمل علاقات أجهزة التأمين وكيفية ممارسة هذه الأجهزة لمهامها ووظائفها . وغنى عن البيان أن مؤسسة التأمينات الاجتماعية هى فى جوهرها مرفق عام لتقديم خدمات إنسانية تتجسد فى رعاية فئة من المجتمع من خلال عمل جماعى منظم وعبر إدارة مرنة ، وبأسلوب مباشر مجرد عن التعقيد ، ولا تثقله شكايات عقيمة .

إن الدراسة الموضوعية ، واستقراء التطور لبنية التنظيم الإدارى ، ولأساليب العمل فى أجهزة التأمين الاجتماعى بالمملكة ، ولإجراءات التعامل مع هذه الأجهزة ، كل ذلك يشكل ضرورة ملحة للوقوف على واقع هذا المرفق الهام من مرافق الدولة . وإذا جاز لنا التلميح هنا إلى نتيجة الدراسة ، قبل عرض الوقائع وتحليلها ، فإننا من القائلين بأن إدارة التأمين الاجتماعى فى المملكة ، وأداءها الوظيفى يحتلان موقعا متقدما ومرموقا ، بالقياس على دول عديدة مضى على التجربة التأمينية فيها زمن أطول بكثير من عمر التأمين الاجتماعى فى المملكة . ولقد كان هذا النجاح محصلة أو نتيجة لنهج إدارى رشيد وواقعى يتسم بالتبسيط فى العلاقات ، وبمركزية التخطيط ، ولا مركزية التنفيذ ، والتروى فى التوسع فى التطبيق ، فضلا عن إدخال الوسائل الحاسبية العصرية والأجهزة الحديثة على مختلف الأصعدة^(١) .

وفى ضوء هذه الاعتبارات رأينا تخصيص هذا الباب بفصلين ، ندرس فى أولهما التنظيم الإدارى من مختلف جوانبه ، ونبحث فى الثانى الشؤون المالية بكل مقوماتها .

الفصل الأول

التكوين الإدارى الوظيفى لأجهزة التأمينات

الاجتماعية والرقابة عليهما

يستهدف هذا الفصل بيان واقع الهيكل الإدارى والتنظيمى لمؤسسة التأمينات الاجتماعية والأجهزة الملحقة بها . كما أننا نسعى من خلال شرحنا له إلى دراسة الصلاحيات والاختصاصات وكل ما يتصل بالمهام الوظيفية الملقاة على عاتق أجهزة التأمين الاجتماعى . وسوف نحصر ذلك كله فى بحثين يكون أولهما شرحا للأجهزة وصلاحياتها الوظيفية ، ونبتاول فى الثانى أحكام الرقابة والتفتيش على مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

البحث الأول

البنية الإدارية والأداء الوظيفى لأجهزة التأمينات الاجتماعية

تنهض بمهام التأمينات الاجتماعية فى المملكة جهة واحدة هى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، التى تدير فى آن واحد كل شؤون فرعى المعاشات والأخطار المهنية . ويتسم الجهاز الإدارى لهذه المؤسسة بالبساطة والفعالية والبعد عن البيروقراطية . ويتكون هذا الجهاز من المؤسسة كمديرية عامة ، ومن مجلس إدارتها والمحافظ والمكاتب التنفيذية . وسنشرح فى الفقرات التالية الجانب التنظيمى والأدائى لهذه الأجهزة .

١٢٢ - أولا - البنية الإدارية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية :

صدر نظام التأمينات الاجتماعية متضمنا فى مادته التاسعة وجوب إحداث مؤسسة عامة للتأمينات الاجتماعية تتولى مهام تنظيم وإدارة أعمال التأمين الاجتماعى الذى أحدثه ذلك النظام . وبمقتضى المادة المذكورة منحت تلك المؤسسة الشخصية الاعتبارية والاستقلال الإدارى والمالى ، واعتبرت فى ضمانته الدولة وخاضعة لإشرافها .

وتشمل الدوائر الإدارية للمؤسسة ، المؤسسة نفسها كمديرية عامة يرأسها المحافظ ، ويقوم على إدارتها مجلس إدارة يعتبر السلطة العليا فيها . وتنشئ المؤسسة مكاتب تنفيذية لها في المناطق تسمى المكاتب الرئيسية ويتبعها عدد من المكاتب الفرعية كما سنرى .

١٢٣) ١ - مجلس الإدارة .

ونبحث فيما يلي تكوينه ، وجلساته وقراراته ، ثم صلاحياته .

١٢٤) ١ - **تكوينه** : يقوم على إدارة المؤسسة مجلس يتألف من أحد عشر عضوا منهم الرئيس ونائبه .

وقد حرص المشرع على أن يكون هذا المجلس متكاملا في تمثيله . وعلى هذا الأساس تقرر أن يكون أعضاؤه ممثلين لثلاث جهات ، هي المعنية بأحكامه ، ويقصد بذلك تمثيل الجهة الحكومية ، والعمال ، وأصحاب الأعمال (المادة ١٠) . وهكذا يتم تشكيل المجلس على النحو الآتي :

- وزير العمل والشؤون الاجتماعية رئيسا للمجلس

- محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية نائبا للرئيس

- وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون العمل عضواً

- وكيل وزارة المالية والاقتصاد الوطني عضواً

- وكيل وزارة الصحة عضواً

- ثلاثة أعضاء من المؤمن عليهم من نوى الكفاءات العالية في أعمالهم .

- ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل^(٢)

وجدير بالملاحظة أن التمثيل الثلاثي على هذا النحو ينسجم مع ما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

وباستثناء كل من رئيس المجلس ، ونائبه (المحافظ) الذي يعين بأمر ملكي يسمى بقية الأعضاء بقرار من رئيس مجلس الوزراء ، بناء على اقتراح من وزير العمل .

وتكون مدة العضوية في المجلس ثلاث سنوات . وباستثناء رئيس المجلس والمحافظ ، فإنها غير قابلة للتجديد . وللمجلس إذا شاء أن يدعو من يراه من الخبراء أو المختصين للاشتراك في حضور اجتماعاته وإبداء الرأي الفني ، دون أن يكون لهم حق التصويت .

أما بالنسبة لزوال العضوية أثناء فترة ولاية المجلس ، فقد حددتها الفقرة الثالثة من المادة العاشرة في حالات ثلاث هي :

- الغياب عن حضور اجتماعات المجلس لأربع جلسات متتالية ، دون سبب مقبول ، أو إذا استحال على أى منهم ممارسة وظائفه طيلة مدة ستة أشهر متصلة .

- الحكم على أى منهم بعقوبة لجريمة مالية ، أو مخلة بالشرف أو المصلحة العامة .

- الإفلاس بالنسبة لممثلي أصحاب الأعمال .

ويعتبر الوزير صاحب الصلاحية في تقرير مبررات الغياب عن الاجتماعات . كما أنه هو المخول في جميع الأحوال لإصدار القرار الخاص بإعلان سقوط العضوية . وغنى عن البيان أن الوزير يقترح في هذه الحالة تعيين عضو بديل ، للحفاظ على نصاب تكوين المجلس كما قرره النظام .

وجدير بالذكر أن المجلس بعد تكوينه ، ومنذ أول جلسة له ، تنبثق عنه ثلاث لجان من أعضائه تعمل طيلة فترة ولاية المجلس . وهذه اللجان هي : لجنة الاستثمار - لجنة النظر في الاعتراضات والشكاوى - لجنة شؤون الموظفين .

١٢٥ ب - جلسات المجلس وقراراته :

حدد النظام مواعيد الجلسات التي يعقدها مجلس الإدارة بحيث لا تقل عن مرة واحدة في الشهر . ويجوز في الحالات الطارئة دعوة المجلس إلى الانعقاد بشكل استثنائي ، وذلك بناء على طلب سبعة من أعضائه على الأقل . وفي جميع الأحوال يكون التبليغ عن مواعيد الجلسات بدعوة من رئيس المجلس أو نائبه ووفقا للأصول التي تضمنتها لائحة النظام الداخلي للمجلس^(٣) . ويفترض أن يرفق مع الدعوة جدول أعمال الجلسة للموضوعات المزمع معالجتها . وعند الاختلاف بشأن القضايا المطروحة تعرض على التصويت حيث تتخذ القرارات بأكثرية الأصوات . وعند التساوى في التصويت ،

يرجع رأى الجانب الذى منه رئيس المجلس (أو الجلسة) ، على ألا يقل عدد المصوتين إلى جانب القرار عن أربعة أعضاء . وتجدر الإشارة أخيرا إلى أن نصاب عدد الحضور لمشروعية الانعقاد لا يجوز أن يقل عن سبعة أعضاء فى جميع الأحوال .

وأما بالنسبة لقرارات المجلس ، فإن المادة الحادية عشرة من النظام توجب إحالة القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة إلى الوزير المسؤول خلال مدة ثمانية أيام من تاريخ إقرارها ، وذلك لإصدارها بصفة قرار وزاري . ويلاحظ أن عبارة النص فى المادة المذكورة قد جاءت مطلقة ، بمعنى أن جميع قرارات المجلس يجب أن تحال إلى الوزير لإصدارها .

ويلاحظ هنا أن الوزير إما أن يصدرها ، أو يعارضها ، أو يمتنع عن إصدارها . وقد عالج المشرع جميع هذه الحالات على النحو التالى :

- إذا لم يتخذ الوزير أي تصرف تجاه قرار المجلس المحال إليه ، فإن هذا القرار يصبح نافذا بقوة النظام بعد مرور فترة خمسة عشر يوما على تاريخ الإحالة إلى الوزير .

- وقد يصدر الوزير قرار المجلس بكون معارضة أو تعقيب عليه .

- ويمكن للوزير أن يعيد إلى مجلس الإدارة القرارات التى يرى أنها مخالفة للنظام أو اللوائح المرعية ، أو إذا رأى أنها يمكن أن تؤدي إلى الإخلال بالوضع المالى وتوازنه المقرر .

وفى هذه الحالة يلزم المجلس أن يدرج فى جدول أعماله لأول جلسة قادمة القرار المعاد لإعادة دراسته ومناقشته ، واستدراك التوجيهات الوزارية . وللمجلس أيضا الإصرار على موقفه فى قراره الأول والتمسك به ، وفى هذه الحالة يجب أن يصوت إلى جانب القرار سبعة أعضاء على الأقل من مجموع الأعضاء الحاضرين فى الاجتماع ، ومن نوي حق التصويت بطبيعة الحال . فإن تحقق ذلك وجب على الوزير إصدار القرار . وإذا امتنع عن إصداره خلال الخمسة عشر يوما من تاريخ إحالته إليه يصبح القرار نافذا بقوة النظام ، ويجب نشره فى الجريدة الرسمية أصولا .

ويلاحظ هنا أن قرار مجلس الإدارة في جميع الأحوال ليس نافذاً بذاته ، وإنما هو نافذ بإصداره من قبل الوزير ، وإلا فبقوة النظام على النحو الذي شرحناه . وكتعقيب على هذه الحالة نرى أن صيغة نص المادة (١١) من النظام جاءت معيبة حين أقرت وجوب إحالة جميع قرارات المجلس إلى الوزير لإصدارها ، بما في ذلك ما يفترض أن المجلس صاحب اختصاص أصلى فيه . وقد جاءت صيغة عبارة المادة المذكورة قائلية : «يجب إحالة القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة إلى الوزير المسؤول ... إلخ» . وإن كلمة «القرارات» هنا تفيد الإطلاق والشمول . وبحكم هذا الواقع فإن ما يسمى بـ «قرار مجلس الإدارة» لا تنطبق عليه تسمية القرار بالمعنى القانوني لخصائص القرار الإداري ، لأنه غير نافذ بذاته ، وإنما يكون نفاذه إما بقوة النص النظامي في حالات معينة ، وإما باكتسابه صفة القرار الوزاري بعد إصداره من الوزير . وهو في هذه الحالة الأخيرة قرار الوزير وليس قرار المجلس ، أو أنه قرار مركب من قرارين هما : ما صدر عن المجلس وما صدر عن الوزير .

وثمة حالة تستحق الملاحظة ، وهي أن ما يسمى بقرار مجلس الإدارة يمكن في وضع معين أن يكون منعما وغير ذي أثر إطلاقا . ونعني بذلك حالة اعتراض الوزير على القرار ورده إلى المجلس لاستدراك أمور معينة ، فإذا أصر المجلس على موقفه وجب أن يكون عدد المصوتين إلى جانب القرار سبعة أعضاء من أصل مجموع الحاضرين في الجلسة ، وإلا أصبح «مشروع القرار» منعما .

ونحن نستبعد مثل هذه المواجهة بين المجلس والوزير ، لأن هذا الأخير عضو في المجلس بصفته رئيسا له ، ويتمتع فوق ذلك بصلاحيات الرقابة على أعماله . وهذه الصفات كافية وحدها للقول بعدم جدوى إصدار قرارات المجلس من قبل الوزير ، على نحو ما قررت المادة (١١) المذكورة . ولقد كان على واضع النص أن يراعى بالإضافة إلى ما تقدم أن المؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية ولها استقلالها المالي والإداري ، وتخضع لرقابة الدولة وإشرافها (المادة ٩ من النظام) .

(١٢٦) ج - صلاحيات مجلس الإدارة :

يعتبر مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية السلطة العليا في هذه المؤسسة (ويحكم ذلك فإنه صاحب ولاية عامة في ممارسة كل اختصاصاته الإدارية وتوجيه عمل المؤسسة وفقا لما يقرره النظام . ولا يغير من ذلك أن وزير العمل يتمتع

بسلطة وصائية على المجلس ، بصفته وزيرا ، كما سبق لنا بيانه ، وليس بصفته رئيسا له^(٤) . ومن قبيل التصنيف يمكن لنا أن نميز فى اختصاصات المجلس ثلاثة أنواع من المهام ، بحسب طبيعتها وهى : إدارية ، ومالية ، وتنظيمية ، بغض النظر عن بعض التداخل فى هذا التقسيم ، وفيما يلي تفصيل ذلك :

١٢٧) - الصلاحيات الإدارية العامة للمجلس :

ثمة مواد قانونية كثيرة فى نظام التأمينات تتعرض إلى جوانب من اختصاصات مجلس الإدارة فى المجالات المختلفة المتعلقة بصلاحياته ، ولكن المادتين الثانية عشرة والخامسة عشرة تناولتا بشكل مباشر بيان هذه الصلاحيات . وبموجب ما ورد فيهما فقد أنيط بالمجلس على الصعيد الإدارى العام ، الإشراف على حسن تنفيذ النظام واللوائح المعمول بها ، واتخاذ كل تدبير يراه ضروريا لبلوغ الأهداف المنشودة وتحسين سير أعمال المؤسسة (م ١٢/١) ، وبحكم تلك السلطة من الإشراف العام والمسؤولية عن تحقيق أهداف النظام فإنه يتخذ التدابير الإدارية اللازمة لتخطيط العمل وتنظيمه ولمعالجة الوقائع ميدانيا من قبل الأجهزة التنفيذية المتمثلة بالمحافظ وأجهزة المؤسسة ومكاتبها . ويعتبر المجلس صاحب اختصاص شامل فيما أنيط به من مهام إدارية جعلها النظام من اختصاصه ، ولا ينتقص من هذه الصلاحية على الصعيد العملى والموضوعى كون قراراته تخضع لمراقبة الوزير وسلطته الوصائية ، كما سبق لنا بيانه .

ويمقتضى المادة الخامسة عشرة فقد عهد إلى مجلس الإدارة أن يتولى تحديد الجهاز الإدارى للمؤسسة ، وفى المكاتب الرئيسية والفرعية التابعة لها ، بناء على اقتراح من المحافظ . ويشمل ذلك أيضا تحديد عدد الموظفين وفئاتهم ودرجاتهم ورواتبهم . كما أن المجلس هو الذى يحدد نطاق التطبيق الأولى للنظام ، وتحديد مراحل التوسع فيه ، وتقرير إحداث المكاتب الرئيسية والفروع المحلية للمؤسسة العامة (م ١٢/٢) . ويدخل فى نطاق اختصاصاته الإدارية اعتماد اللائحة الخاصة بشروط تعيين وتأديب وإنهاء خدمة موظفى المؤسسة مع بيان حقوقهم وواجباتهم . ويعتبر المجلس المرجع الإدارى للمحافظ فى كل ما يتصل بممارسته لمهامه التنفيذية ، وخاصة ما يتعلق بتنفيذ قرارات المجلس نفسه . وبناء على ذلك تقرر أن يكون المحافظ مسؤولا مباشرة أمام مجلس الإدارة ، كما سنرى . ووفقا للمادة (٧/١٢) يعتبر مجلس الإدارة

صاحب اختصاص شامل في ممارسة جميع المهام التي يعهد إليه النظام بممارستها ، فضلا عن اللوائح الصادرة تطبيقا لأحكامه أو عملا بأي تشريع آخر .

١٢٨) - اختصاصات المجلس في الشؤون المالية للمؤسسة :

أناط نظام التأمينات الاجتماعية بمجلس الإدارة صلاحية ممارسة الشؤون المالية الأساسية . ولعل من أبرز هذه المهام الاختصاصات التالية :

- إقرار الخطة الحسابية ، والميزانية والتقارير المالي وحساب الأرباح والخسائر السنوي للمؤسسة العامة . ويمارس المجلس هذه المهمة مستندا إلى الرأي الذي تبديه لجنة المراقبة التي تتولى مراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة . فمن جملة مهام هذه اللجنة إبداء الرأي فيما يتعلق بموازنة المؤسسة وبحساباتها قبل عرضها على مجلس الإدارة (المادة ١٣/٢ - ب) . كما أن مجلس الإدارة يتلقى التقارير المالية من تلك اللجنة ، وهي تقارير دورية نصف سنوية وسنوية تبين الوضع المالي العام للمؤسسة .

- يقوم المجلس بوضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة العامة وتحديد مجالات التوظيف التي يراها مفيدة ضمن نطاق هذه الخطة . وجدير بالذكر أن المؤسسة قد نجحت في مجال استثمار أموالها . وهي تنهج سبلا متعددة لتنويع استثماراتها بما يحقق الفائدة للمملكة من حيث المشاركة في مشروعات التنمية العمرانية والصناعية والاقتصادية عامة . وتشكل هذه المشروعات بما تدره من أرباح للمؤسسة ، قنوات احتياطية ، أو روافد مالية تعزز المركز المالي للمؤسسة ، وتتيح لها في المستقبل فرص التوسع والتحسين في أداء خدماتها الإنسانية^(٥) .

- يقترح المجلس أيضا تعديل نسب الاشتراكات المقررة بالنسبة لكل من فرع الأخطار المهنية وفرع المعاشات . ويقترح المجلس أيضا تحديد قيمة المنافع العينية التي يتقاضاها العامل علاوة على أجره النقدي ، باعتبار أن الاشتراكات تحسب على أساس مجموع الأجرين : النقدي والعيني .

ويمكن القول بشكل عام إن مجلس إدارة المؤسسة هو الذي يضع السياسة المالية لكل ما يتصل بالتأمين الاجتماعي .

١٢٩ - الاختصاصات التنظيمية للمجلس :

يتمتع مجلس إدارة المؤسسة باختصاصات شبه تشريعية مستمدة من النظام نفسه الذى أوكل إليه وضع اللوائح والقواعد التنفيذية لتطبيق أحكامه . ويتضح من المادة (٢/١٢) مدى التفويض الذى يتمتع به المجلس فى هذا المجال ، حيث أنيطت به سلطة إقرار اللوائح التطبيقية كافة وعرضها على الوزير لتصديقها وإكسابها الصفة التنفيذية . كما أن المادة السادسة خولت المجلس مهمة اقتراح مراحل التطبيق وتحديدتها والتوسع فيها . وهناك العديد من مواد النظام التى تضع على عاتق المجلس واجب وضع قواعد تنظيمية فى شؤون معينة ، ثم يرفعها إلى الوزير لتصديقها وإصدارها^(١) .

١٣٠ - ٢ - مهام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية :

يعتبر محافظ المؤسسة الركن التنفيذى والإدارى لكل أعمال المؤسسة بحكم كونه يتولى إدارة شؤونها على الصعيد العملى . وهو المرجع الأعلى لكل العاملين فى المؤسسة وأجهزتها ، وهو بدوره مسؤول أمام مجلس الإدارة ويعمل على تنفيذ قراراته . أما تعيينه فيكون بأمر ملكى ، بناء على ترشيح من وزير العمل .

وقد حددت المادة الرابعة عشرة من النظام اختصاصاته الأصلية من حيث أنه يقوم بإدارة مصالح المؤسسة العامة ، ويرأس موظفيها الذين يلتزمون بالتقيد بأوامره وتوجيهاته وتعليماته . وبالإضافة إلى هذا فإنه يتولى أعمال المؤسسة الإدارية والمالية التى لا تدخل صراحة فى اختصاص أجهزة أخرى . وهو المسؤول الأول عن حسن سير أعمال المؤسسة وأجهزتها . ولا يمنعه ذلك من أن يعهد ببعض هذه الواجبات والمسؤوليات لمن يشاء من العاملين تحت إمرته فى المؤسسة وأجهزتها .

وبحكم كونه رأس السلطة التنفيذية فى المؤسسة ، واستنادا إلى ما تضمنته المادة الخامسة عشرة من النظام ، فهو الذى يقترح على مجلس الإدارة بنية الجهاز الإدارى وحجم عدد العاملين فيه . كما أنه يقترح اللائحة التى يراها مناسبة كنظام داخلى للعاملين فى أجهزة المؤسسة ، وما يتصل بشروط التعيين والتأديب والنقل وإنهاء الخدمة . وهو يمارس الصلاحيات التى يمكن أن يفوضه فيها مجلس الإدارة فيما يتصل بتنظيم العلاقات مع أرباب العمل والعمال . ولكن ذلك يخضع لتصديق الوزير

بطبيعة الحال . وقد تضمنت اللائحة التنفيذية للنظام أحكاماً تنيط بالمحافظ صلاحيات واسعة فيما يتصل بالتعامل مع أصحاب العمل والعمال^(٧) . ويمكن للوزير نفسه أن يفوض المحافظ صلاحية اتخاذ القرارات في مجالات محددة . وقد صدرت بالفعل عدة قرارات من هذا القبيل ، كما أن اللائحة التنفيذية انطوت على العديد من حالات التفويض . وجدير بالذكر أخيراً أن قرارات المحافظ يمكن الاعتراض عليها أمام مجلس الإدارة ، كما سنرى في شرح لاحق .

١٩١ - نانيا - مكاتب التأمينات الاجتماعية :

تعمل المؤسسة جاهدة على إيصال الخدمات التأمينية إلى المعنيين بها مادام هذا ممكناً . وهي تسعى إلى ذلك بوساطة مكاتب رئيسية وفرعية تنتشر في المناطق الإدارية وفي المدن ذات الوجود العمالي الكبير . ويبلغ عدد المكاتب التي أنشئت في المملكة حتى الآن سبعة عشر مكتباً تتوزع على النحو الآتي :

- المكتب الرئيسي للمنطقة الوسطى ومقره الرياض ، ويرتبط به مكتبان فرعيان في كل من القصيم وحائل .
- المكتب الرئيسي للمنطقة الغربية ومقره جدة ، ويرتبط به المكاتب الفرعية في كل من المدينة المنورة ، ومكة المكرمة ، وتبوك ، والطائف ، وينبع .
- المكتب الرئيسي للمنطقة الجنوبية ، ومقره في أبها ، ويتبعه مكتبان فرعيان في كل من جيزان ونجران .
- المكتب الرئيسي للمنطقة الشرقية ، ومقره الدمام ، ويرتبط به مكتب الأحساء والجبيل .
- مكتبان جديدان افتتحا مؤخراً ، أحدهما في الجوف والآخر في الباحة .

ويقصد بعبارة المكتب الرئيسي ، أول مكتب أنشئ في المنطقة ، وهو الذي يتولى الإشراف على المكاتب الفرعية التابعة له . وأما المكتب الفرعي فهو مكتب أنشئ في أماكن تجمع العمال لتقريب الخدمات التأمينية لهم^(٨) . وجدير بالذكر هنا أن مجلس الإدارة هو الذي يقرر إحداث المكاتب بنوعها : الرئيسية والفرعية .

وتعتبر المكاتب الجهاز التنفيذي الميداني لتطبيق نظام التأمينات على الصعيد العملى . وهى تتمتع بصلاحيات واسعة على صعيد واجبها فى التعامل ذى الأبعاد الثلاثية مع كل من العمال وأصحاب العمل والمؤسسة العامة كمرجع إدارى أعلى . ويأتى عمل المكاتب واختصاصاتها الواسعة فى نطاق تطبيق اللامركزية كأسلوب تطبيقه مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

وبناء على ذلك تتولى المكاتب عمليات حصر وتسجيل المنشآت الخاضعة للتأمين ، وهى المركز الذى يتعامل مع جميع المسجلين لدى المكتب ، من حيث تلقى الاستثمارات وإعطاء أرقام التأمين وتسجيل المعلومات فى الحاسب الآلى . وكذلك يتلقى كل مكتب فى حدود دائرة اختصاصه الاشتراكات والموارد المالية كافة .

ويتولى المكتب تنظيم وإعداد كشوف أصحاب الأعمال والملفات الخاصة بكل منهم ، وبكل عامل مسجل فى المكتب . وهو يقوم أيضاً بتسوية مستحقات المؤمن عليهم ويصرفها لهم ليجنبهم بذلك مشقة المراجعات والانتقال إلى مناطق أخرى بغية الحصول على حقوقهم .

١٩٢- ثالثاً - النهج الإدارى للتأمين الاجتماعى السعودى .

ينطوى نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة على خصائص إيجابية فيما يتعلق بالنهج الإدارى الذى اختاره المنظم السعودى لتسيير هذا المرفق العام . ويمكن التعبير عن هذه الخصائص بقولنا إن الأسلوب المقرر يقوم فى جوهره على مركزية التخطيط ، ولا مركزية التنفيذ . وقد وفر هذا النهج مرونة عملية فى التطبيق وتبسيطا فى إجراءات التعامل بين المؤسسة من جهة ، والمعنيين بالتأمين من جهة ثانية .

وتبرز مركزية التخطيط من خلال الهيئة الإدارية الواحدة الموحدة التى أوجدتها المادة التاسعة من النظام بقولها : «تحدث مؤسسة عامة للتأمينات الاجتماعية للعمال تقوم على إدارة التأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام ، ويتمتع المؤسسة العامة بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإدارى والمالى ، وهى بضمان الدولة وتخضع لإشرافها» وتتجسد مركزية التخطيط أيضاً فى تنصيب هيئة إدارية عليا جماعية تتمثل فى مجلس الإدارة الذى يعتبر المصدر الحقيقى والموضوعى لكل ما هو سلطة إدارية أو سياسة تأمينية .

أما بالنسبة للامركزية التنفيذ فقد تجسدت في مظاهر عديدة أهمها :

١ - فصل مؤسسة التأمينات الاجتماعية عن الإدارة الحكومية ، بمنحها الشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري ، مع الحفاظ عليها كواحد من أشخاص القانون العام . وقد أتاح هذا الفصل لها الحرية في السعى إلى تحقيق أهدافها بعيدا عن الروتين الإداري والمكتبي .

٢ - تفويض صلاحيات واسعة إلى الأجهزة التنفيذية ابتداء من المحافظ وانتهاء بالمكاتب .

٣ - تكوين مجلس الإدارة بتمثيل ثلاثي لكل من السلطة الرسمية والعمال وأصحاب العمل .

٤ - تحصيل الاشتراكات وإجراء عمليات التسجيل ، وصرف حقوق المؤمن عليهم ونويعهم من قبل المكاتب مباشرة .

٥ - إيجاد فرعين مستقلين بعضهما عن بعض للتأمين من الأخطار ، ونعني بذلك الفصل الإداري والمالي بين كل من فرع المعاشات ، وفرع الأخطار المهنية . وقد قررت المادة (٢١) هذا الحكم بقولها « لكل فرع من فروع التأمين إدارة مالية منفصلة وحسابات خاصة به . ويبين مجلس الإدارة ما يصيب كل فرع من نفقات الإدارة كما يحدد قواعد توزيع الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً ، على مختلف الفروع » .

والواقع أن ثمة مظاهر تطبيقية كثيرة تجسد لا مركزية التنفيذ تصل إلى حد الاستقلال بالأرقام التأمينية وإعطائها رموزا تحول دون اختلاطها وتحقق التمييز بينها بالنسبة لكل منطقة ومكتب . وقد اتبعت المؤسسة هذا النهج منذ بدايات التطبيق في عام ١٣٩٢ هـ . وكانت الغاية من ذلك تحقيق التيسير على المخاطبين بنظام التأمينات وتقريب مراكزه من مواطن إقامتهم قدر الإمكان . وتحقيقا لهذا الهدف عملت المؤسسة على تدعيم مكاتبها وتعزيزها بالعناصر التي تتمتع بالفعالية والكفاءة ، دون أن تنزلق إلى الحشو البيروقراطي الآلي على نطاق واسع في تحقيق السرعة والضبط للعمليات التأمينية بكل عناصرها وأشكالها . وتلك مزية كبيرة وخطوة حضارية تسجل لرصيد النهج الإداري للتأمينات الاجتماعية في المملكة ^(١) .

البحث الثاني

رقابة الدولة على مؤسسة التأمينات الاجتماعية

لم تعد ممارسة الفعاليات الاقتصادية والمالية فى العصر الحديث مطلقة الحرية ، وإنما تعمل الدولة على التخطيط والتوجيه والتقييد للنشاطات والتصرفات ، وخاصة عندما يتصل الأمر بالمصالح والأموال العامة . ويشكل هذان العنصران عاملين يعتبران من الخصوصيات المنوطة بالدولة وبحراستها . وهما يحظيان على هذا الأساس برعاية خاصة تتجسد بتخطيط متميز ورقابة شاملة ودقيقة . ويتمتع المال العام في هذا الإطار بحصانة تحميه من عبث التصرف ، أو التقصير فى أداء الواجب ، فهو يخضع فى جبايته لقواعد محددة ، ولا يصرف إلا من أجل ما خصص له ، وعبر قنوات دقيقة تصب فى خدمة المصلحة العامة .

وباعتبار أن مؤسسة التأمينات الاجتماعية مرفق عام لخدمة قطاع معين وفقا لنظام دقيق يحدد المسار الإدارى والمالى للمؤسسة ، فمن الطبيعى أن تخضع كل أعمال هذا المرفق العام لقواعد الرقابة المعمول بها فى الدولة . وبالنظر إلى ما ينطوى عليه موضوع الرقابة من أهمية ، فإن ذلك يحتم علينا دراسته من مختلف أبعاده . ومن أجل ذلك سوف ندرس فى فقرات هذا البحث ما يلى :

أولا - أهمية الرقابة ومضمونها .

ثانيا - الطبيعة القانونية لشخصية مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

ثالثا - أنواع الرقابة على المؤسسة والأجهزة الرقابية .

١٣٣) أولا ، أهمية الرقابة ومضمونها ،

ليست الغاية من دراستنا هنا شرح موضوع الرقابة بذاتها ، لأن ذلك يخرج عن نطاق البحث ، ولكن ما نسعى إليه هو التذكير ببعض المفاهيم الأساسية ذات الاتصال الوثيق بأعمال مؤسسة التأمينات الاجتماعية . فلقد رسمت الدولة خططا لمسارات وبرامج

مرحلة للتأمين الاجتماعي ، وهي تسعى إلى توسعة هذه الرعاية من خلال خطة تنموية تركز على تحقيقها . وليس يكفي الدولة أن تشرع وتخطط فحسب ، بلوغ مراميها وإنفاذ سياساتها ، بل تحتاج أيضا إلى الوقوف على ما يتم تنفيذه لقياس الأداء والتحقق من سلامة الممارسات ومشروعيتها ، حتى تصحح المسار ، وتقوم الانحراف ، ولتكون على علم وبصيرة تستطيع من خلالهما رصد المسافة بين الخطط والواقع . ولا يتأتى للدولة إدراك واقع مؤسساتها إلا من خلال الرقابة بأساليب متعددة وبواسطة أجهزة متخصصة فعالة ومتكاملة في أدائها الوظيفي .

وفي المملكة العربية السعودية ، تخضع المؤسسات العامة لأنواع متعددة من الرقابة ، منها ما يكون على ذات المؤسسة وأعمالها والعاملين فيها ، ويأتي ذلك في نطاق «الرقابة أو الوصاية الإدارية» . ومنها ما يكون على أموال المؤسسة العامة وحساباتها ، فيما يعرف بـ «الرقابة المالية» . وأما ما يخص المنازعات ذات الطبيعة الإدارية المتصلة بعمود المؤسسة وقراراتها وحقوق العاملين فيها وتأديبهم ، وما إلى ذلك ، فإنه يقع في نطاق «الرقابة القضائية»^(١٠) .

وفي نطاق تعريف عام للرقابة ، يلاحظ اختلاف كبير في الأوساط العلمية المعنية ، ولذلك تتعدد المفاهيم والتعاريف بصيغ ومضامين كثيرة لدى نوى الاختصاص . وثمة من يرى أن الرقابة بشكل عام تنطوي على «التحقق أولا بأول من أن التنفيذ يتم وفقا للتوجيه المحدد في خطة العمل ، وضمن القواعد المقررة ، وذلك بقصد ضمان تبيان نواحي الخطأ والضعف وإيجاد الحلول المناسبة لها لتلافي تكرار وقوعها ، شريطة أن تتناول الرقابة جميع أوجه نشاط الهيئة الخاضعة للرقابة والمسؤولين عن إدارتها»^(١١) .

وعندما تكون الرقابة مالية فإنها تستهدف بشكل خاص التحقق من صحة الحسابات وسلامة التصرفات والإجراءات المالية ، والكشف عن كل ما يحدث من اختلالات أو أخطاء درءا للعبث بالأموال العامة . وهي (الرقابة المالية) تتكامل مع الرقابة الإدارية من حيث استهدافهما التحقق من تطبيق ما أقرته السلطة التشريعية بالقوانين واللوائح ، فضلا عن التثبت من سلامة العمل بالقرارات الإدارية والوقوف على مردودها . وكنتيجة لعملية الرقابة ترصد الجهات الحكومية في الدولة مدى السلامة في تنفيذ الخطط ، وذلك أمر يحقق رؤية ذاتية أفضل ، ويهيئ جهات القرار لمواجهة المستقبل بتطوير برامج التنمية ، بعد قياس المنجزات ومعرفة المعطيات .

ولا يمكن أن يتحقق التوسع المنتظر في الرعاية الاجتماعية ، وفقاً لما وعد به النظام ، إلا في ضوء رقابة شاملة على مرفق التأمينات الاجتماعية ومنجزاته . ويضاف إلى ذلك أن المرفق المذكور هو مؤسسة عامة ذات نشاط مالي كبير في الجباية والصرف وتقديم الخدمات والقيام بالاستثمارات . وقد حدد النظام أوجه ممارسة هذه النشاطات من جميع جوانبها ، ووضع أسساً مبدئية ثابتة لتلك الممارسات ، وهو أمر يحتم الرقابة على المؤسسة وأعمالها .

فعلى سبيل المثال ، يلاحظ أن نظام التأمينات قد تضمن كثيراً من قواعد الإدارة المالية لأعمال المؤسسة ، فيما يتصل بالميزانية والجباية وصرف حقوق المستفيدين وتوزيع النفقات والموارد بين فرعى التأمينات المطبقين حالياً . وقرر المنظم أيضاً أن أموال المؤسسة لا يجوز أن تستعمل إلا فيما حدده النظام . ومما لا شك فيه أن ضبط العمل بهذه القواعد لا يمكن أن يتحقق على الوجه الأكمل ما لم تكن هناك رقابة شاملة وفعالة على مؤسسة تعتبر واحداً من أشخاص القانون العام ، الذي يحسن بنا الوقوف على طبيعته وخصائصه .

١٣٤) ثانياً - الطبيعة الحقوقية والخصائص القانونية لشخصية مؤسسة التأمينات :

سبق لنا الإشارة إلى أن المادة التاسعة من النظام قررت إحداث مؤسسة عامة تتولى شؤون التأمينات الاجتماعية . وقد منحت تلك المؤسسة صفة الشخص الاعتباري ، وأعطيت أيضاً الاستقلال المالي والإداري ، على أن تكون بضمان الدولة وخاضعة لإشرافها . وإن منحها حق الإدارة الذاتية والاستقلال المالي ، وإخراجها من أسلوب الإدارة الحكومية على النحو المذكور ، لا يغير من كونها واحداً من الأجهزة الرسمية العامة العاملة في ميدان المصالح العامة . ولذلك تعتبر المؤسسة المذكورة ، من الناحية النظامية أحد أشخاص القانون العام ، وقد أنيطت بها مسؤولية إدارة مرفق عام ومباشرة وظيفة من وظائف الدولة في مجال الرعاية الاجتماعية . وهذا المرفق العام لم تتركه الدولة لإدارة الأفراد وإنما تتولى هي شؤونها بواسطة «الأسلوب المؤسساتي» وعبر جهاز خاص أنشأته من لدنها ، وتديره بمجلس يضم ممثلين لها والفئات الاجتماعية المعنية بهذه الخدمة العامة ، من عمال وأصحاب عمل .

إن هذا المرفق من الخدمة العامة يمارس سلطات ونشاطات مالية واقتصادية من أجل توفير مستلزمات النهوض بالتزاماته الوظيفية . ومن أجل ذلك تتلقى المؤسسة الاشتراكات المفروضة جبرا ، وتعمل على استثمار هذه الأموال في مشروعات مفيدة للمؤمن عليهم ، وهدفها الأساسى من كل ذلك تحقيق ما وجدت من أجله في إطار الخدمة العامة ، وليس ابتغاء الربح لذاته .

وإذا كان الأصل العام هو تمتع المؤسسة بالاستقلال الإدارى والمالى بحكم النظام الذى منحها الشخصية الاعتبارية ، فلا يجوز الاعتقاد بأن هذا الاستقلال يعنى إفلاتها من رقابة الدولة ، ذلك أن إدارة المؤسسة وأموالها تبقى فى خاتمة المطاف ، برغم استقلالها ، ضمن نطاق الإدارة العامة للدولة كما أن المؤسسة نفسها هى جهاز من أجهزتها .

وتظل مظاهر الاستقلال واضحة فى كل أمور المؤسسة . فإدارتها ليست خاضعة لسلطة رئاسية تسيرها ، وإنما هى فى يد مجلسها الإدارى^(١٢) وميزانيتها وأموالها مستقلة عن أموال الدولة وميزانيتها ولا تختلط بها . وكل مواردها تعتبر ملكا للمؤسسة كشخص معنوى يتمتع بذمة مالية خاصة به ، ولكن هذه الأموال لا تصرف إلا فى خدمة الأهداف المنوطة بالتأمين الاجتماعى على الوجه المبين فى النظام .

وفى جملة ما يترتب على كون المؤسسة واحدا من أشخاص القانون العام وذات استقلال إدارى ، أنها تتمتع بذاتية خاصة فى كل ما يتصل بخصائص الشخص الاعتبارى وتمثيله . وبناء على ذلك فإن محافظ المؤسسة يمثلها أمام القضاء وأمام أية جهة أخرى (المادة ٢/٩) . وهى باعتبارها مؤسسة عامة ومن أشخاص القانون العام ، فإن العاملين بها صفة الموظفين العموميين ، على الرغم من خضوعهم للأنحة خاصة بالمؤسسة ، وفقا لما قرره المادة (١٥) من نظام التأمينات ، ولكن لا يجوز أن نفهم من ذلك خروج العاملين فى المؤسسة عن نطاق الرقابة الإدارية للدولة .

وجدير بالذكر هنا أن مجلس الوزراء قد أصدر عددا من القرارات يخضع بموجبها العاملون فى المؤسسات العامة إلى أحكام نظام الخدمة المدنية ولوائحه . ونشير فى هذا الصدد إلى القرار رقم (٥٥٤) تاريخ ١٧/٩/١٣٩٨هـ ، الذى قضى «بنقل موظفى المؤسسات العامة العاملين حاليا إلى سلم رواتب الموظفين السارى

المفعول اعتباراً من ١٣٩٨/٧/١هـ ، وتطبيق نظام الخدمة المدنية ولوائحه التنفيذية على جميع المؤسسات العامة ، بالصيغة المرافقة للقرار ...» وقد استصدرت مؤسسة التأمينات الاجتماعية قراراً من مجلس الوزراء رقم (١٣٥١٣) لعام ١٣٩٩هـ) حصلت بموجبه لموظفيها على بعض المزايا والاستثناءات من القرار (٥٥٤) المذكور^(١٣) .

وينجم أيضاً عن كون المؤسسة واحداً من أشخاص القانون العام ، أنها تمارس قدراً من السلطة العامة في حدود وظائفها ووفقاً لما قرره النظام فيما يتعلق بتنفيذ قراراتها وحصانة أموالها مع كل الامتيازات المقررة في الأنظمة للمال العام . ويتبع ذلك تقاضى الاشتراكات وفرض الغرامات والتنفيذ المباشر دونما حاجة للجوء إلى القضاء . ويبدى أمام هذه الاعتبارات أنه لا يجوز التصرف الشخصي في أموال المؤسسة ولا يمكن تملكها بالتقادم ولا إيقاع الحجز عليها .

وأهم ما يترتب على كون المؤسسة من أشخاص القانون العام يتجسده بالنسبة لموضوعنا هنا ، بالإشراف الحكومي والرقابة العامة عليها وعلى أعمالها بأساليب مختلفة ومن أجهزة متعددة .

١٣٥) ثالثاً - أنواع الرقابة على المؤسسة وأجهزة ممارستها .

تخضع مؤسسة التأمينات الاجتماعية كغيرها من المؤسسات العامة ، إلى رقابة الدولة . وقد سبق لنا القول بأن أبرز أشكال الرقابة في هذا المجال يتجسد بالرقابات الإدارية والمالية والقضائية . وتستند الرقابة بمختلف أشكالها وصيغها إلى نظام المؤسسة نفسه وإلى نصوص عامة في أنظمة أخرى تنظم أعمال الرقابة والأجهزة التي تقوم بها وسنبين في البنود التالية صيغ هذه الرقابة وكل جهة من الجهات التي تقوم عليها :

١٣٦) ١ - الرقابة الإدارية على المؤسسة .

منح النظام مؤسسة التأمينات الاجتماعية الاستقلال الإداري وأعطاه أيضاً صلاحية وضع اللوائح الإدارية وسلطة إصدار القرارات الخاصة بالمؤسسة وأعمالها ، ولكن هذا الاستقلال لا يعنى فك الارتباط بين المؤسسة والجهاز الحكومي بشكل كامل ،

بل تخضع إلى رقابة هذا الجهاز وإشرافه بصيغ مختلفة . ويقال في هذا الصدد إن المؤسسة تخضع للوصاية عليها من جانب الإدارة الحكومية المتمثلة هنا بوزير العمل والشؤون الاجتماعية ، بصفته الوزارية وليس بصفته رئيس مجلس إدارة المؤسسة ^(١٤) .

وقد كانت المادة السادسة عشرة واضحة وصريحة في هذا المجال حين أوكلت إلى وزير العمل مهمة القيام بممارسة إشراف الدولة على المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية . وقد منحت - بالإضافة إلى سلطاته واختصاصاته التي قررها النظام واللوائح المتعلقة به - الحق في أن يطلب من المؤسسة إعطاءه ما يشاء من معلومات ، وأن تضع تحت تصرفه الدفاتر والملفات والوثائق التي يراها ضرورية لممارسة هذا الإشراف . وفضلا عن ذلك ، وتحقيقا لأغراض الإشراف المذكور يجب على المؤسسة أن تقدم للوزير تقريرا في نهاية كل سنة مالية عن الأعمال المنجزة في خلال السنة المنصرمة .

ويمكن لنا تصوير تسلسل الإشراف على أعمال المؤسسة بما يلي :

- إن كل أجهزة المؤسسة والمكاتب الرئيسية والفرعية مسؤولة أمام المحافظ .

- إن المحافظ مسؤول أمام مجلس الإدارة (المادة ٢/١٤ - أ) .

- تعتبر المؤسسة بمحافظها ومجلسها الإداري مسؤولة أمام الوزير بماله من سلطة الوصاية الحكومية عليها عملا بأحكام النظام .

ولا يفوتنا أن نذكر هنا بما سبق شرحه من أن المادة الحادية عشرة من النظام قد أوجبت إحالة القرارات التي يصدرها مجلس الإدارة إلى الوزير للمصادقة عليها وإكسابها القوة التنفيذية . وللوزير بسلطته الوصائية صلاحية إسقاط عضوية مجلس الإدارة في الحالات الواردة بالفقرة الثالثة من المادة العاشرة من النظام ، كما سبق لنا بيانه في موضع آخر من البحث . وكذلك فقد تتخذ رقابة الوزير على أعمال المؤسسة صيغة مشورة مسبقة ، أو استطلاع للرأي قبل الإقدام على عمل معين للاستئناس بتوجيهات معينة .

١٣٢ - الرقابة المالية على أعمال المؤسسة :

يمكن القول بأن مؤسسة التأمينات الاجتماعية تخضع في شؤونها المالية إلى رقابة خارجية يمارسها عليها ديوان المراقبة العامة ، وهي تخضع في الوقت نفسه إلى رقابة داخلية تتجسد بسلطات مجلس الإدارة وبالمهام الممنوحة بلجنة المراقبة موضوع المادة (١٣) من النظام ، وذلك على النحو التالي :

١٣٨ - ١ - الرقابة الداخلية :

١٣٩ - رقابة مجلس الإدارة :

يمارس مجلس الإدارة هذه الرقابة عملاً بالمادة الثانية عشرة من نظام التأمينات . فقد أوكلت إليه تلك المادة عدداً من الصلاحيات ، أبرزها قيامه بالإشراف على حسن تنفيذ النظام واللوائح المنفذة له . وهو يتخذ كل التدابير المتعلقة بتحسين سير العمل . وفضلاً عن ذلك فهو يقر الخطة الحسابية والميزانية والتقرير المالي وحساب الأرباح والخسائر السنوي . كما أنه يضع خطة استثمار أموال المؤسسة .

وتتطوى ممارسة هذه المهام على رقابة سابقة ولاحقة للقرارات وللأعمال التنفيذية . وبحكم أن المجلس هو الذي يقوم بها فهي تتخذ صفة الرقابة الداخلية . ولا يخفى علينا أن هذه الرقابة تتداخل مع أعمال الإدارة ذاتها^(١٥) بحكم أن المجلس هو السلطة الإدارية العليا في المؤسسة . وجدير بالذكر أن المجلس يتولى على هذا النحو رقابة على أعمال محافظ المؤسسة باعتبار أن هذا الأخير هو الذي يقوم بتأمين تنفيذ قرارات المجلس وهو مسؤول مباشرة أمامه^(١٦) .

١٤٠ - رقابة لجنة المراقبة :

يخضع القيام بالأعمال المالية للمؤسسة لقواعد تنظيمية دقيقة تتناول أحكامها مواد عديدة من النظام^(١٧) . وحرصاً من المشرع على سلامة الأعمال المالية فقد أحاطها بأجهزة رقابة فعالة تمارس مهامها من داخل المؤسسة . فوفقاً لقواعد الهيكل التنظيمي للمؤسسة يقوم المراقب المالي بنوع من أعمال الرقابة المتجسدة فيما يلي :

- مراجعة حساب الإيرادات والأموال المودعة .

- تدقيق إجراءات وعمليات الصرف ومدى الالتزام بالتعليمات المالية .

- مراجعة أعمال ووثائق الشراء والمستودعات والجرد ، وما إلى ذلك^(١٨) .

والرقابة الداخلية الحقيقية منوطة بلجنة المراقبة التى أوجدها نظام التأمينات بموجب المادة الثالثة عشرة منه . وتتكون هذه اللجنة من رئيس وعضوين ويسمى رئيسها من قبل وزير العمل . أما العضوان فيسمى أحدهما وزير المالية ، والآخر يعينه محافظ مؤسسة النقد . ومدة ولاية اللجنة سنتان ، ولا يمكن تجديد الولاية لأكثر من مرتين متعاقبتين . ويعاون اللجنة جهاز من الموظفين والإخصائيين الذين يلحقون بها بناء على طلب رئيسها ، وبقرار من محافظ المؤسسة . ويكون ارتباط هؤلاء الموظفين برئيس اللجنة ، طيلة مدة ندبهم للعمل مع اللجنة . وتتولى هذه الأخيرة وضع اللائحة الداخلية النازمة لأعمالها ومهامها .

- وبناء على ما تضمنه نظام التأمينات ، تقوم اللجنة موضوع البحث بالمهام التالية :
- مراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة وممارسة الاختصاصات التى يمكن أن يعهد بها إليها وفقا للنظام واللوائح .
 - التحقق من صحة السجلات والدفاتر المحاسبية .
 - إبداء الرأى فى الأمور التالية :

× موازنة المؤسسة السنوية وحسابها ، قبل عرضها على مجلس الإدارة ، والتحقق من صحتها وصدق محتوياتها .

× توظيف واستثمار الأموال الخاصة بالمؤسسة .

× مشروع النظام المالى والحسابى ، وخطة المؤسسة الحسابية المقترحة من المحافظ .

وعلى اللجنة أن تضع تقريراً فى نهاية الشهر السادس من كل دورة مالية تبين فيه ملاحظاتها على النشاط المالى للمؤسسة فى خلال الأشهر الستة المنصرمة . ويجب عليها أيضاً أن تضع تقريراً سنوياً فى نهاية الدورة وأن ترفع نسخاً من هذه التقارير إلى الوزير المسؤول وإلى مجلس الإدارة وإلى محافظ المؤسسة . وفى هذا ما يشكل نوعاً من الرقابة أيضاً على أعمال اللجنة .

١٤١ ب - الرقابة الخارجية :

تخضع كل المؤسسات العامة فى المملكة إلى رقابة حكومية تتناول جميع شؤونها المالية . وتنطاط هذه الرقابة عادة بجهتين رئيسيتين هما : ديوان المراقبة العامة ، ووزارة المالية والاقتصاد الوطنى . وقد تبين لنا أن الرقابة المالية الحقيقية على مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، يتولاها ديوان المراقبة العامة بحكم نظامه وبحكم الاختصاصات والمهام المنوطة به . ويضاف إلى ذلك خضوع المؤسسة لرقابة من جهة أخرى هى هيئة الرقابة والتحقيق ، عبر إدارة الرقابة المالية فيها ، كما سنرى .

ووفقا لنظام الديوان فإن المؤسسات العامة والإدارات ذات الميزانيات المستقلة تخضع لرقابته ، وكذلك الوزارات والإدارات الحكومية^(١٩) . ويبدو أنه قد أثرت مشكلة حول خضوع مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، أو عدم خضوعها إلى رقابة الديوان ، كما ذهب إليه مجلس إدارة المؤسسة فى قرار له^(٢٠) . وكانت حجتة فى ذلك هى أن النظام قد أوجد رقابة خاصة على المؤسسة تتمثل بلجنة المراقبة موضوع المادة (١٢) . ولكن مجلس الوزراء حسم المشكلة بقراره رقم (١٠٩) وتاريخ ١٣٩٥/٢/١ هـ ، وقرر خضوع المؤسسة لرقابة الديوان .

وبناء على ذلك فإن رقابة الديوان على الشؤون المالية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية تشمل ما يلى :

١ - يطلع الديوان على الأنظمة واللوائح المعدة لتحقيق أهداف المؤسسة وقواعد الرقابة الداخلية فيها وصورها من صاحب الصلاحية .

٢ - يطلع الديوان على التشكيلات الوظيفية وقرارات مجلس الإدارة وقرارات تعيين أعضائه ، وأية تقارير أو وثائق تتصل بتنفيذ الميزانية والحساب الختامى .

٣ - يفحص الديوان كذلك النظام المحاسبى للمؤسسة وما يتصل به من دفاتر وسجلات محاسبية وإحصائية .

٤ - يراجع المستندات التى ترسل إليه ، وله القيام بذلك ميدانيا للتأكد من سلامة المعلومات المتعلقة بالواردات والنفقات . ويتحقق من كون جميع التصرفات المالية تتم وفقا للنظم النفاذة ، ومن أن أموال المؤسسة لا تستعمل فى غير الأغراض المخصصة لها أصلا .

هـ - يقوم الديوان بإجراء مراجعة مستندية ونظامية واقتصادية للعقود التى تبرمها المؤسسة^(٢٢) .

وجدير بالذكر أن نظام الديوان يلزم المؤسسات العامة وجميع الجهات الخاضعة لرقابته بتقديم كافة البيانات الحسابية والمستندات والوثائق المالية ، وذلك ليتمكن الديوان من مباشرة اختصاصاته الرقابية . وعلى المؤسسة أيضا تقديم التسهيلات اللازمة لمُنوويه ومفتشيه لمساعدتهم فى أداء مهامهم^(٢٣) .

أما بالنسبة لهيئة الرقابة والتحقيق ، فإنها تتمتع بصلاحيات وسلطات رقابية تمكنها من مراقبة أعمال المؤسسة المالية ، ناهيك عن تأديب الموظفين . وهى بناء على ذلك تتولى إجراء الرقابة اللازمة للكشف عن المخالفات المالية والإدارية . كما أنها تقوم بفحص الشكاوى التى تحال إليها من الوزراء المختصين ، أو من أى جهة رسمية عن مخالفات مالية أو إدارية . ويمكن لهيئة الرقابة أن تمارس هذه الصلاحيات بالتعاون مع أى مندوب رقابى مختص أو مكلف من جهة أخرى .

وبشكل عام ، يمكن القول إن اللائحة المحددة لاختصاصات إدارة الرقابة المالية بهيئة الرقابة والتحقيق هى المرجع والسند النظامى لتحديد وممارسة صلاحيات هذه الهيئة .

١٤٢) ٣ - الرقابة القضائية :

تعنى الرقابة القضائية - فى مجال المؤسسات العامة - تلك الرقابة التى يمارسها القضاء الإدارى فى حالة المنازعات ذات الطبيعة الإدارية . وهى تنصب على المنازعات المتعلقة بالحقوق المقررة لموظفى ومستخدمى المؤسسة ، بموجب نظامها الخاص ، أو نظام الخدمة المدنية . ويتولى هذه الرقابة ديوان المظالم وفقا لنظامه الذى يمنحه صلاحية النظر فى جميع المنازعات التى تكون الإدارة طرفا فيها . وبتعبير آخر ، فإن لديوان المظالم ولاية عامة فى هذا المجال ، ولا يخرج منها إلا ما استثنى بنص خاص .

وبناء على ذلك ينظر الديوان فى كل منازعة مما ذكر ، سواء أكان موضوعها قرارا أم عقدا ، أم واقعة . ويبت الديوان فى الطعون فى جميع القرارات الإدارية ودعاوى التعويض وما يتصل بعلاقة العاملين لدى الإدارة العامة مع تلك الإدارة . ويشمل ذلك بطبيعة الحال مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

الهوامش

- (١) لقد لفت انتباهنا أن التأمين الاجتماعي في المملكة سليم من مظاهر البيروقراطية . فمجموع عدد العاملين في هذا القطاع بلغ حتى نهاية العام ١٤٠٤/٥ هـ (١٤٢٥) بين موظف ومستخدم ومتعاقد . وهذا رقم صغير إذا ما قيس بحجم العمل . ويكفي أن نشير إلى أن عدد المنشآت المسجلة في التأمينات حتى نهاية عام ١٤٠٥ هـ قد بلغ (١٣٢٨٧) منشأة ، وأن عدد العمال الموجودين على رأس العمل والمسجلين لدى فرع المعاشات هو (١٠١٢٥٣٧١) . ويعنى ذلك أن نسبة العمال إلى الموظفين في التأمينات هي قرابة (٧٩٠) عاملاً إلى الموظف الواحد . راجع التقرير الإحصائي السنوي السادس الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
- (٢) المادة العاشرة من نظام التأمينات الاجتماعية ، المعدلة بموجب المرسوم الملكي رقم (٢٤) تاريخ ١٤٠٢/٦/٢٨ هـ .
- (٣) نصت الفقرة السابعة من المادة العاشرة للنظام على أن يقوم المجلس بوضع نظام داخلي لسير أعماله ، بما يتفق وأحكام النظام .
- (٤) عبرت المادة (١٦) من نظام التأمينات عن السلطة الوحيائية للوزير بقولها : «يقوم وزير العمل بممارسة إشراف الدولة على المؤسسة العامة ، ويحق له بالإضافة لسلطاته واختصاصاته المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح النافذة أن يطلب من المؤسسة العامة إعطاء ما يشاء من معلومات وأن تضع تحت تصرفه البقائر والملفات والوثائق التي يراها ضرورية لممارسة هذا الإشراف . وتحقيقاً لنفس الغرض فإن المؤسسة العامة ملزمة بأن تقدم للوزير المسؤول في نهاية كل سنة تقريراً عن الأعمال المنجزة خلال السنة المنصرمة .
- (٥) تشارك المؤسسة في عدد من أوجه النشاطات الاقتصادية ، وذلك في المجالات الصناعية والخدمات العامة . والمشروعات المالية ، والعقارية والزراعية . وقد بلغت جملة قيمة ما تولفه في هذا المجال حتى نهاية عام ١٤٠٥ هـ مبلغ ٣١٣ ، ٥١١ ، ٥٧٢ ريالاً . وأما قيمة الاستثمارات الخاصة بمشروعات تعود ملكيتها للمؤسسة وحدها ، فقد بلغت قيمتها حتى نهاية العام المذكور مبلغاً يتجاوز البليون ريال . (انظر التقرير الإحصائي السنوي السادس ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٤٢ - ٢٤٣) .
- (٦) راجع د . فتحي عبدالصبور ، مرجع سابق ذكره ، ص (٨٦ ، ٨٧ ، ٨٨) .
- (٧) انظر المواد (٤ ، ٦٠ ، ٣٣ ، ٢٥ ، ٤٥ ، ... الخ) من اللائحة التنفيذية ، ويتبين منها مدى الصلاحيات التي يتمتع بها محافظ المؤسسة على الصعيد الإداري .
- (٨) التقرير الإحصائي السنوي السادس ، ص (٢١) . وقد عرفت المادة الأولى من اللائحة المكتب الرئيسي بأنه : «مكتب المؤسسة الذي توكل إليه مسؤولية الإشراف على مجموعة مكاتب فرعية وفقاً لما يصدره مجلس الإدارة من قرارات» .
- (٩) راجع : العدد الرابع من النشرة الإعلامية «التأمينات الاجتماعية» الصادرة عن المؤسسة ، السنة الأولى للنشرة محرم ١٤٠٠ هـ ، وقد نشر فيها مقال عن «تطور اللامركزية في إدارة التأمينات الاجتماعية» ، وهي تحتوي على معلومات مفيدة في موضوعها . وراجع العدد (٣٢) شعبان ١٤٠٥ هـ ، وفيه مقال عن الأسلوب الموحد لعمل المكاتب ص ٣ .
- (١٠) د . نواف كنعان بالاشتراك مع د . محمود عاطف البنا : المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية (دراسة نظرية وتطبيقية) ، طبعة أولى ١٩٨٣/١٩٨٤ م ١٤٠٤ هـ ص ٢١٩ وما بعدها .
- (١١) د . محمد سعيد فرهود ، بالاشتراك مع الأستاذ عبدالعزيز أبو حيمد (وكيل ديوان المراقبة العامة المساعد) . بحث بعنوان « رقابة ديوان المراقبة العامة » قدم إلى الندوة التي عقدت في معهد الإدارة العامة بعنوان « أجهزة الرقابة المالية والإدارية وعلاقتها بالأجهزة الحكومية » مطبوعات المعهد عام ١٤٠٥ هـ ، ص ١٤ وما بعدها .
- (١٢) انظر د . كنعان بالاشتراك مع محمود عاطف البنا ، مرجع سابق ذكره ، ص ٢٧ وكذلك ص ٢٩٣ .

- (١٣) المرجع نفسه ، ص ٢٦٠ وما بعدها وخاصة ص ٢٦٥ .
- (١٤) قد لا يكون ملائماً أن يجمع الوزير في آن واحد بين مهمة المشاركة في أعمال الإدارة ، بصفته رئيساً للمجلس ، ومهمة الرقابة على أعمال المجلس ، بصفته الوزارية .
- (١٥) د . فتحي عبدالصبور ، مرجع مذكور ، ص (١٠٤) .
- (١٦) المادة (١٤) من نظام التأمينات الاجتماعية .
- (١٧) انظر المواد (٢١ ، ٢٢ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٦) من النظام .
- (١٨) د . فتحي عبدالصبور ، المرجع نفسه ، ص (١٠٧) .
- (١٩) انظر المواد (٧ و ٨ و ٩) من نظام ديوان المراقبة العامة .
- (٢٠) انظر د . فتحي عبدالصبور ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٠٨ و ١٠٩ .
- (٢١) ندوة معهد الإدارة العامة حول « أجهزة الرقابة المالية والإدارية وعلاقتها بالأجهزة الحكومية » - مرجع سبق ذكره ص ٥٨ وما بعدها .
- (٢٢) د . نواف كنعان و د . محمود عاطف البنا ، مرجع سبق ذكره ، ص (٣٠٨ - ٣٠٩) ، من أجل تفصيل أكثر ، انظر المرجع السابق ، ص ٣١٤ وما بعدها .

الفصل الثاني

تنظيم الشؤون المالية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية

يشكل الجانب المالى الركن الأساسى فى أعمال مرفق التأمينات الاجتماعية ، ونجاح هذا المرفق وأداؤه لرسالته رهن بوفرة الموارد من جهة ، وبضبطها وحسن إدارتها من جهة ثانية . ولقد تضمن نظام التأمينات الاجتماعية السعودى ، واللوائح الملحقه به ، أحكاما شاملة بنيت عليها كل الشؤون المالية بدقة ووضوح . وتبرز هذه الظاهرة بشكل خاص فى القواعد المتعلقة بالاشتراكات التأمينية ، باعتبار أنها محور الجانب المالى وأهم عناصره .

وتتسم الشؤون المالية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية بتعدد موضوعاتها وتشعبها سواء من حيث تنوع الموارد العامة ، أو من حيث الأحكام الناظمة لها ، جباية وإدارة ، وفقا لقواعد دقيقة . وبغية استيفاء هذه الموضوعات بالدراسة ، فقد رأينا تضمين هذا الفصل أربعة أبحاث أساسية ، يظهر فيها تركيزنا على جانب اشتراكات التأمين أكثر من أى عنصر مالى آخر . ولا يخفى أن سبب ذلك راجع إلى ما لهذه الاشتراكات من أهمية فى عملية التأمين الاجتماعى ، وإلى الالتزام بالأهداف المنشودة لهذا الكتاب .

وبناء على ذلك فإن بحوثنا ستكون تباعا كما يلى :

البحث الأول : الأحكام العامة فى مالية التأمينات الاجتماعية وفى إدارتها .

البحث الثانى : القواعد المتعلقة بتحديد اشتراكات التأمينات .

البحث الثالث : تسديد الاشتراكات و ضمانات الحماية لمستحقات المؤسسة .

البحث الرابع : القواعد الناظمة للاعتراضات والتسويات .

البحث الأول

الأحكام العامة في مالية التأمينات الاجتماعية وفي إدارتها

ينطوى تنظيم الشؤون المالية على قواعد أساسية عامة تضمنها النظام ، ويستحسن الوقوف على أحكامها ، بغية فهم هذا الجانب الهام في مؤسسة التأمينات الاجتماعية وفي عملها . وتشكل موضوعات هذا البحث جزءاً من موضوعات البحوث التالية وتتصل معها باعتبار أنها جميعاً تتعلق بالقضايا المالية للمؤسسة والتأمين الاجتماعى فى المملكة بشكل عام . وقد رأينا أن نقدم للشرح هنا ثلاثة أمور رئيسية تتعلق على التوالى بمبدأ الاستقلال المالى للمؤسسة ، وبأسلوب الإدارة المالية المقرر نظاماً ، ثم نختم أخيراً ببيان مالية المؤسسة ومواردها .

١٤٢) أولاً : مبدأ الاستقلال المالى :

يتكامل مبدأ الاستقلال المالى للمؤسسات العامة مع مبدأ الاستقلال الإدارى . وتتمتع المؤسسات العامة عادة بشخصية معنوية وبذمة مالية مستقلة . وتتفاوت درجة هذا الاستقلال المالى من مؤسسة إلى أخرى ، وفقاً لمدى الحاجة إليه وتلبيته لطبيعة العمل المنوط بالمؤسسة وأموالها . وليس الاستقلال المالى قضية استنتاجية أو اجتهادية ، وإنما لا بد لوجوده من النص الصريح .

فإذا توفر الاعتراف القانونى بالاستقلال المذكور للمؤسسة ، ترتب على ذلك تمتعها بحرية وبسلطة إدارة أموالها . ويتبع هذا قيامها بإجراء التصرفات اللازمة للنهوض بما عهد به إليها من مصالح وخدمات ، فضلاً عن أنها تتولى وضع القواعد المناسبة لإدارة هذه الأموال . والواقع أن الاستقلال المالى والإدارى يشكلان معاً أسلوب عمل متميز لتصرف الشؤون والمهام ، خارج نطاق الخضوع أو التبعية للأجهزة المركزية ، أو للتحرر من النظم المالية والإدارية المفروضة فى الوزارات وفى المصالح الحكومية . وعليه فإن من مستلزمات هذا الاستقلال أن تتمتع المؤسسة العامة بسلطة جباية مواردها واستثمار أموالها ، وإبرام العقود اللازمة لكل ذلك . وفى الوقت نفسه فإن للمؤسسة عقد الصفقات وإجراء الصرف وتنظيم حساباتها ووضع ميزانيته بالشكل

الذى يتلاءم مع طبيعة وظائفها ويخدم أو يلبي أغراضها . وكذلك فإن من مضامين الاستقلال المالى للمؤسسة العامة أنها تستقل فى مالها وميزانياتها عن مالية الدولة وميزانياتها ، وتستطيع المؤسسة بناء على هذا الأساس أن تحتفظ بقوائض أموالها من سنة إلى أخرى .

وفى نطاق إيضاحنا لهذه الأسس المتعلقة بالاستقلال المالى للمؤسسات العامة ، يجدر بنا التنبيه إلى أن هذا الاستقلال ليس من الناحية التكوينية أحد عناصر أو خصائص الشخصية المعنوية والذمة المالية للمؤسسة ، ولكنه من مستلزماتها ، ليتمكن هذا الشخص المعنوى من تحقيق الأهداف التى أنشئ من أجلها^(١) .

ومن خلال مجمل هذه الأسس العامة فيما يتصل بالاستقلال المالى للمؤسسات ، نطرح ما يلى للتساؤل : ما هو مضمون الاستقلال المذكور لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية فى المملكة ، على وجه التحديد ؟

لقد تعرضنا فى بحث سبق إلى شرح مبدأ الاستقلال الإدارى لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وأشرنا فى حينه إلى أن ذلك يمثل نتيجة طبيعية لتمتعها بالشخصية القانونية . وبديهى أيضا أن يكون الاستقلال المالى من المستلزمات العملية لتلك الشخصية . ولذلك قرر النظام للمؤسسة ذمة مالية خاصة وميزانية خاصة ، تستقل بهما بحكم القانون عن الدولة وأموالها . وبناء على هذا فإن أموال المؤسسة ومواردها ملك لها ، مخصص للوظائف التأمينية ، أو لتحقيق الأهداف التى تضمنها النظام بشكل أعم .

وقد تعرض النظام إلى هذه المبادئ وكرسها فى عدد من مواده . وكانت المادة التاسعة منه صريحة فى هذا الشأن ، حيث أقرت فى فقرتها الأولى أن المؤسسة تتمتع بالشخصية الاعتبارية وبالاستقلال الإدارى والمالى ، وأنها بضمان الدولة وتخضع لإشرافها . وغاية المنظم من تقرير هذا الاستقلال هى إعطاء القدر الأكبر من الحرية للمؤسسة لتعمل وفق نظامها الخاص على أداء مهماتها بمرونة وبسرعة . ويمقتضى ذلك يكون بوسع المؤسسة ممارسة التصرفات المالية ، وإجراء الاستثمارات لأموالها وتنمية مواردها ، خارج نطاق النظم المالية للدولة ، وبون ارتباط بقرارات السلطة المركزية أو الحكومية . كما أن صرف حقوق المستفيدين يخضع هو الآخر لقواعد

خاصة منفصلة عن قرارات ونظم الصرف المتبعة فى دوائر الدولة . وغنى عن الشرح أن أموال المؤسسة ومواردها مخصصة أصلاً لاستعمال محدد يتجسد فى أداء الحقوق التأمينية للمعنيين ، عند توافر شروط الاستحقاق . وقد عبرت عن ذلك المادة الثانية والعشرون من النظام بقولها : « لا تستعمل أموال المؤسسة العامة ومواردها إلا فى سبيل تقديم المعونات وتغطية نفقاتها الإدارية » . ومن الطبيعى أن تحديد أوجه الإنفاق على هذا النحو يلتقى مع مبدأ الاستقلال المالى الذى نحن بصدد شرحه ، ويؤكد الذاتية الخاصة للمؤسسة .

ومن مظاهر الاستقلال المالى لمؤسسة التأمينات الاجتماعية أن النظام قد ترك لها صلاحية وضع لائحة مالية خاصة بها فيما يتعلق بالأمور التى ورد ذكرها فى المادة الخامسة والعشرين . ويتولى مجلس الإدارة فى نطاق صلاحياته إعداد هذه اللائحة ورفعها إلى الوزير للمصادقة عليها وإصدارها لتكون نافذة . ويفترض فى هذه اللائحة أن تنظم القضايا المتعلقة بالميزانية والحساب السنويين ، وبالحسابات والأموال الاحتياطية المخصصة لاحتياطي الأمان ، وبالأموال المتداولة . كما أن اللائحة تتضمن القواعد الخاصة باستثمار أموال المؤسسة وإدارتها بشكل عام .

وفى نطاق هذا الاستقلال عن أموال الدولة وحساباتها وميزانياتها ، يجب على المؤسسة إجراء دراسة مفصلة لشؤونها المالية بشكل دورى ، بحيث تتم هذه الدراسة الشاملة مرة على الأقل فى كل ثلاث سنوات . والغاية من ذلك هى الوقوف على تطور الحالة المالية وتوفيقها مع الالتزامات المنتظرة . ويمكن لهذه الدراسة أن تكون سبباً أو دافعا لإعادة النظر فى معدل الاشتراكات المفروضة على كل من العمال وأرباب العمل . وتلتقى هذه القواعد مع مبدأ الاستقلال وتعززها لأنها ترمى إلى تجنب المؤسسة احتمالات الوقوع فى العجز عن طريق الوقوف المسبق والمستمر على شؤونها المالية وما قد يطرأ عليها من تغيرات . ومع ذلك فإن تدارك أى عجز تكشف عنه الدراسات تلتزم الدولة بتسديده عن طريق الإعانة من الميزانية العامة . وهذا ما يفسر لنا معنى الضمان من جانب الدولة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ، وهو ضمان صرحت به المادة التاسعة من النظام ، كما أشرنا إليه مسبقا .

١٩٩٤) ثانياً ، السمات الأساسية لإدارة مالية التأمينات الاجتماعية في المملكة ،

تختلف عادة أساليب الإدارة المالية في نظم التأمينات الاجتماعية تبعاً لظروف كل بلد وسياساته الاقتصادية والاجتماعية ، وبحسب فروع التأمينات المطبقة ، أو الأخطار المشمولة بها . وأياً كان النهج المتبع ، فإن لكل نظام مزاياه ومحاذايره^(٧) .

ويمكن القول بشكل عام إن بعض الدول تأخذ بأسلوب الإدارة المالية الواحدة الموحدة ، والاشتراك الواحد الشامل لكل أنواع الأخطار الاجتماعية ، وذلك من خلال هيئة مركزية وحيدة .

وعلى العكس من ذلك ، فثمة أنظمة تأخذ بأسلوب الإدارات المالية المتعددة في الجباية ، وفي الميزانية ، وفي الصرف ، بالنسبة لكل فرع على انفراد . وفي مثل هذا النهج ، يعمل كل فرع مستقلاً عن الفروع الأخرى ، وتكون له هيئة إدارية مسؤولة على وجه الاستقلال ، وقواعد خاصة به تتضمن مبادئ عمله من حيث تحديد المشمولين ، وطرق حساب وجباية اشتراكاتهم ، وشروط استحقاق الصرف ، وما إلى ذلك .

وثمة أنظمة تأخذ بأسلوب مختلط يقوم على دمج كل الفروع التأمينية في هيئة واحدة ، مع إعطاء نوع من الاستقلال الذاتي في ممارسة المهام والمسؤوليات لكل فرع ، وخاصة على الصعيد المالي . وفي هذا الأسلوب يجري نوع من الفصل بين الفروع لممارسة المسؤوليات بمختلف جوانبها ، وفقاً لتوجيهات الهيئة العليا المركزية .

ويبدو لنا أن نظام التأمينات في المملكة العربية السعودية قد أخذ بطريقة الهيئة المركزية الواحدة ، من خلال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ولكنه أوجد في داخلها فرعين أناط بكل واحد منهما واجبات ومسؤوليات محددة إدارياً ومالياً . ولم يقرر النظام لأي من الفرعين (الأخطار المهنية - المعاشات) التمتع بشخصية اعتبارية مستقلة ، لذلك يقوم كل منهما بعمله من خلال ما أسند إليه نظاماً ، أو من خلال توجيهات الهيئة المركزية المتجسدة بمؤسسة التأمينات الاجتماعية .

ولعل هذه الاستقلالية الذاتية للفرعين في عمل كل منهما منفصلاً عن الآخر ، ضمن إطار المؤسسة ، تشكل واحدة من أبرز سمات أو خصائص الإدارة المالية للتأمينات الاجتماعية في المملكة . ولقد عبر النظام عن ذلك حين أوجب أن يكون هناك حساب

مالى مستقل لكل فرع على انفراد . وكنتيجة لهذا الفصل لم يأخذ النظام المذكور بأسلوب الحساب الموحد أو المختلط للفرعين معا . ولذلك تقرر أن يكون هناك اشتراك بنسبتين مختلفتين للفرعين ، ناهيك عن الاستقلالية فى الصرف والتفقات . وفي تقديرنا أن الغاية من وراء ذلك هى غاية تنظيمية من جهة وحسابية عملية من جهة ثانية ، وحسن تعامل مع كل واقع بمعطياته الحقيقية من جهة ثالثة .

ولقد جسدت المادة (٢١) من النظام مبدأ الفصل المالى بين فرعى التأمينات المطبقين حالياً بالنص على أنه : « لكل فرع من فروع التأمين إدارة مالية منفصلة وحسابات خاصة به . ويعين مجلس الإدارة ما يصيب كل فرع من نفقات الإدارة ، كما يحدد قواعد توزيع الموارد التي لا تخص فرعاً معيناً ، على مختلف الفروع » .

كما أن المادة الثانية والعشرين قررت عدم جواز استعمال أموال المؤسسة ومواردها إلا فى خدمة التأمين الاجتماعى وتغطية نفقاته . ويعنى ذلك بطبيعة الحال استقلال هذه الأموال عن أموال الدولة . والأهم من ذلك هو أن المنظم لم يسمح ، كما هو الحال فى العديد من الدول (مصر وسورية مثلاً) بأن تكون هذه الأموال وفوائضها تحت يد الخزانة العامة بحال من الأحوال .

ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أن نظام التأمينات فى المملكة قد ذهب إلى وضع حد أقصى للنفقات الإدارية بمؤسسة التأمينات . وقرر فى هذا المجال عدم جواز تعديدها (٨٪) من موارد الاشتراكات . ويمكن تبعا للظروف خفض هذه النسبة أو رفعها إلى حد أعلى مقداره (١٠٪) ، وذلك بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل (المادة ٢٤) . أما تخطى هذه النسبة فإنه يقتضى تعديل النظام بمرسوم ملكى .

إن الإدارة المالية للتأمينات الاجتماعية فى المملكة ، تتسم فى جانبها الجبائى خاصة ، بواقعيته ، وتبرز هذه الواقعية بكون معدلات الاشتراكات لا تتصف بالثبات المطلق والدائم وإنما هى قابلة لإعادة النظر فيها زيادة ونقصانا . ومن أجل ذلك تقرر المادة (٢٦) من النظام وجوب إجراء دراسة مفصلة لحالة المؤسسة المالية من خلال المعطيات الخاصة بكل فرع على انفراد ، تكون هى الأساس الذى يبنى عليه موضوع إعادة النظر فى الاشتراكات . ومع ذلك فإنه إذا كشفت الدراسات الاحتمالية والاكنتوارية أى عجز متوقع ، فإن الدولة تلتزم بسد هذا العجز بواسطة إعانات ترصدها فى الميزانية العامة .

وللتقليل من احتمالات العجز وتحاشيه سمح النظام المؤسسة باستثمار أموالها وتنميتها عبر مشروعات ونشاطات استثمارية بهدف تنويع الموارد وتعزيزها .

وعلى صعيد صرف الحقوق المالية للمستفيدين ، يتميز هذا الجانب من الإدارة المالية بخاصتين مهمتين ، تنبثق الأولى منهما من أسلوب اللامركزية فى أداء حقوق المعنيين ، وتلك ميزة كبرى تسجل فى إيجابيات النظام . أما الخاصة الأخرى فتنبثق من قواعد تحديد حقوق المستفيدين بالتوافق فى خاتمة التحليل مع فلسفة التضامن الاجتماعى العام عن طريق التكافل بين المؤمن عليهم ، لأنها تقوم على اعتماد أسلوب المراكمة الجماعية للموارد ، والتوزيع منها على المستحقين ، دون أن يكون مقدار فائدتهم محددًا بمقدار الاشتراكات التى دفعت عنهم . وتلك ميزة أخرى من مزايا نظام التأمينات الاجتماعية المطبق فى المملكة^(٣) .

١٤٥) ثالثاً : مالية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ،

تختلف طرق تمويل التأمينات الاجتماعية تبعاً للسياسات الاجتماعية فى الدول ، ووفقاً للظروف المادية أو الاقتصادية التى تسودها . وتتضمن نظم التأمينات عادة نصوصاً تحدد عملية التمويل ومصادرها من أجل تدبير الموارد الكافية لمواجهة النفقات التأمينية أو الالتزامات التى تستحق للمؤمن عليهم بمسميات مختلفة من معونات وتعويضات ومعاشات ومزايا عينية ورعاية طبية وغيرها .

ومهما تعددت سبل تدبير الموارد اللازمة للتأمينات الاجتماعية ، فإن محور عملية التمويل يتجسد فى فكرة جوهرية أساسها إسهام كل من العمال وأصحاب الأعمال والسلطة العامة فى عملية التمويل . وحجم هذا التمويل لابد له من التوازن مع الأعباء المالية المقدرة بحسابات توقعية تتم على أساس احتمالات وقوع الأخطار المؤمن منها فى الأوقات المختلفة . وتستند هذه الدراسات والحسابات إلى الإحصاءات المستمدة من فترات ماضية مع مراعاة التغير فى الظروف . ويطلق على هذه الدراسات التوقعية اصطلاحاً «الحسابات الاكتوارية»^(٤) .

وبالنسبة لنظام التأمينات السعودى فقد حدد الموارد المالية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية من مصادر متنوعة ، بموجب المادة (١٧) منه ، وذلك على النحو التالى :

١٩٤٦ - الاشتراكات .

وهي مبالغ محددة بنسب معينة يسهم في أدائها العمال وأصحاب الأعمال . وتغطي هذه الاشتراكات ما يجب دفعه في المرحلة الراهنة إلى كل من فرع المعاشات وفرع الأخطار المهنية . ويمكن عند اللزوم فرض اشتراكات أخرى إذا ما تقرر التوسع في أعمال فروع تأمينية أخرى وفق مانصت عليه الفقرة الثانية من المادة الأولى من النظام . كما أن نسب هذه الاشتراكات ليست ثابتة بشكل مطلق ، وإنما يجوز تعديلها بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من الوزير المسؤول وبالإستناد إلى الدراسات الاكتوارية . وجدير بالذكر أن نسب هذه الاشتراكات قد حددت حتى الآن بواقع (١٣٪) من الأجر لفرع المعاشات ، توزع بمقدار (٥٪) على عاتق العامل و (٨٪) على عاتق صاحب العمل . وأما اشتراك فرع الأخطار المهنية فهو (٢٪) من الأجر ، ويكلف رب العمل بعبء هذا المبلغ القابل للزيادة في ظروف خاصة نصت عليها المادة الثامنة عشرة . وستفصل ذلك في البحث التالي .

١٩٤٧ - إعانات الدولة .

أشارت الفقرة (ب) من المادة (١٧) من نظام التأمينات إلى أن هذه الإعانات تكون سنوية ، وتدرج في الميزانية العامة بناء على اقتراح الوزير المسؤول . وفي تقديرنا أن مبلغ هذه الإعانة رهن بالوضع المالي للمؤسسة ، فهو يزداد في حالة عجز أو اضطراب مالية المؤسسة ، وينقص في حالة حدوث العكس . وبحكم النظام فإن هذه الإعانات تكون سنوية ويجب إدراجها في الموازنة العامة بصورة محتمة ، لأنها تمثل مساهمة الدولة في الاشتراك في تمويل التأمينات الاجتماعية ، كواجب من واجباتها في مسؤولية الرعاية ، حتى ولو كانت مالية المؤسسة جيدة . وجدير بالتنويه أن هذه الإعانات هي غير موضوع كون الدولة ضامنة للمؤسسة والتزاماتها ، وفق ما أشارت إليه المادة (١/٩) من النظام . وفضلا عن ذلك ، فإن هذه الإعانات هي أيضا غير موضوع سداد العجز الاكتواري الذي قد يحصل والذي نوهت به المادة (٢٦) من النظام المذكور .

١٩٤٨ - الغرامات .

ويقصد بها المبالغ الإضافية التي تفرض على كل صاحب عمل يتأخر عن أداء

الاشتراكات في المواعيد المحددة لها . وقد صرحت بها المادة (١٧) من النظام واعتبرتها من جملة الموارد ، مشيرة في ذلك أيضا إلى الفقرة الخامسة من المادة (١٩) . وتنص هذه الأخيرة على أنه يجب دفع الاشتراكات إلى المؤسسة العامة في خلال الخمسة عشر يوما الأولى من الشهر الذي يلي الشهر المستحقة الاشتراكات عنه ، وإذا لم يتم الدفع في خلال هذه المدة ، يفرض على صاحب العمل دفع إضافة قدرها (٢٪) من الاشتراك المستحق ، عن كل شهر أو جزء شهر تأخر ، شريطة ألا تزيد مبالغ الإضافات عن قيمة الاشتراكات المتأخرة .

١٩٤٩ ٤ - الأرباح الناتجة من استثمار أموال المؤسسة ،

سمح نظام التأمينات للمؤسسة باستثمار أموالها ومواردها ، وأناط بمجلس إدارتها صلاحية وضع الخطة العامة لاستثمار تلك الأموال وتحديد مجالات توظيفها بما يراه مفيدا (المادتان ١٢ و ١٧) . وبناء على ذلك سارت المؤسسة في سبيل استثمارية متنوعة لتنمية مواردها بما يعود نفعه على المستفيدين من التأمين وعلى المملكة أيضا ، لأن الاستثمار المذكور يشكل إسهاما في مشروعات التنمية العمرانية والصناعية والزراعية والصحية . ومن البديهي أن المشروعات الاستثمارية تسفر عن أرباح احتياطية وتشكل روافد مالية تؤدي إلى تثبيت وتقوية المركز المالي للمؤسسة ، وتهيئ لها قاعدة التوسع والتطوير في مجال الخدمات التأمينية . وقد وضعت لائحة خاصة لتنظيم استثمارات أموال المؤسسة .

ويتضح من البيانات الإحصائية للمؤسسة^(٥) . أن قنوات الاستثمار كانت بشكل رئيسي في المشروعات الصناعية والزراعية والعقارية والخدمات العامة والصحية . وقد بلغت جملة الأموال المستثمرة في شركات المساهمة حتى نهاية عام ١٤٠٥هـ ، مبلغا يقارب (٥٧٥) مليون ريال . وأما في مجالات المشروعات العمرانية فكانت حصيلة المبالغ الموظفة حتى نهاية العام المذكور قرابة (٩٩٥) مليون ريال . وثمة مشروعات قيد التنفيذ أيضا بما يقارب (٤٨٥) مليون ريال . وإننا إذ نورد هذه الأرقام فما ذلك إلا لتقديم شواهد على الحالة الصحية الجيدة والواعدة بالنسبة للخدمات التأمينية في المملكة .

١٥٠) ٥ - موارد ثانوية :

ثمة مصدر آخر من مصادر تمويل المؤسسة ، ورد ذكره في الفقرة (هـ) من المادة (١٧) من النظام . وقد جاء ذلك بتعبير «الهيئات والوصايا المتبرع بها للمؤسسة العامة» . وفي تقديرنا أن هذا المورد ثانوي إلى حد كبير ولا يعول عليه بشكل ملحوظ . وأن ورود النص بشأنه ، إنما هو من قبيل الترخيص القانوني للمؤسسة بقبول الهبات والوصايا في حالة حدوثها ، لأن الأصل المبدئي هو عدم جواز قبول الجهات العامة للهبات والوصايا إلا بترخيص نظامي .

وتضمنت الفقرة الأخيرة من المادة السابعة عشرة نصا عاما أضافت بموجبه إلى موارد المؤسسة كل مبلغ يمكن أن يخصص لها بنص نظام أو لائحة . ولعل هذا النص قد جاء على سبيل الاحتياط أيضا ليدخل في أموال المؤسسة ما يمكن أن يخصص لها تحت أي ظرف من الظروف .

تلك هي بشكل مقتضب مصادر تمويل مؤسسة التأمينات الاجتماعية وفقا للنصوص النظامية . وغنى عن البيان أن أموالها تأخذ صفة المال العام بكل ما لهذا الوصف من معنى ومزايا وحصانات .

البحث الثانى

المعايير والقواعد المتعلقة بتحديد وحساب الاشتراكات

عنى نظام التأمينات الاجتماعية السعودى بوضع قواعد واضحة ومحددة فيما يتعلق بالاشتراكات التأمينية من حيث نسبتها والمعايير الضابطة لحسابها ، وبيان مقدار التكلفة بها لكل من العامل وصاحب العمل . وقد انسجم المنظم في وضع هذه القواعد مع فكرة التضامن الجماعى التى تمثل جوهر التأمينات متجسدة فى الأخرى باشتراك المعنيين ، أو نوى المصلحة بتقديم الأعباء المادية لذلك التضامن ، إضافة إلى مساهمة الدولة ، بصفتها مسؤولة عن الرعاية الاجتماعية وعن تنظيمها .

ويعتبر أجر العامل المشمول بالتأمين الاجتماعى العنصر الأساس الذى تلتقى حوله كل القواعد الخاصة بالاشتراكات . كما أن العنصر الزمنى يشكل معيارا آخر يتحتم أخذه بالاعتبار فى كل ما يخص حساب الاشتراكات وأدائها . وبناء على ذلك ، فإن هذين الموضوعين - الأجر ، والمعيار الزمنى - وما يتفرع عنهما من عناصر جانبية ستكون كلها مادة للشرح المفصل فى هذا البحث ، وذلك على النحو التالى :

١٥١) أولا : عنصر الأجر كأساس لحساب الاشتراك وتعديده :

تعتمد معظم نظم التأمينات الاجتماعية إلى ربط الاشتراكات التأمينية بالأجور التى يتقاضاها العمال المؤمن عليهم . وبناء على ذلك يجرى تحديد التكاليف والالتزامات التى يجب أدائها إلى الجهة المسؤولة عن التأمينات الاجتماعية . ولقد سار النظام السعودى على هذا المبدأ نفسه من حيث الربط بين الأجر والاشتراك . وقد يبدو أن هذا المبدأ ينطوى على بساطة فى مفهومه النظرى ، ولكنه يثير فى جانبه العملى العديد من الموضوعات الفرعية التى تحتاج إلى معالجة وتوضيح ، وهو ماستتولاه فى البنود التالية.

١٥٢) ١ - طبيعة الاشتراك ومقداره :

برزت فى الأوساط الفقهية آراء مختلفة لتحديد الطبيعة القانونية للاشتراكات التى تدفع إلى مؤسسات التأمين الاجتماعى عادة . وقد ذهب بعض من الشراح الأوائل إلى

إعطائها طابع الضريبة أو الرسوم المفروضة بالقانون على كل من طرفى علاقة العمل ولصالحهما معا ، مباشرة بالنسبة للعامل ، وبشكل غير مباشر بالنسبة لصاحب العمل . وعمد أصحاب هذا الرأى إلى تعزيز وجهة نظرهم ببيان أوجه الشبه بين هذه التكاليف العامة التى يفرضها القانون ، وذلك من حيث إجبارية أدائها ، ومن حيث أهدافها الوظيفية المتمثلة بتقديم مزايا أو خدمات عامة من جانب الدولة ، ولكن غالبية الفقه ذهبوا إلى إسقاط هذا الرأى بإظهار الفوارق الكثيرة والكبيرة بين اشتراكات التأمينات وبين الضرائب والرسوم ^(٦) .

ويبدو أن الفقه المعاصر قد استقر - وبحق - على أن الاشتراك التأمينى يمثل أداء لتكليف أو التزام يفرضه القانون على فئات معينة من أجل مصلحة عامة تتصل بالتضامن الاجتماعى كوسيلة لتحقيق الرعاية الاجتماعية والاقتصادية المرتبطتين بعمل تابع ذى طابع تعاقدى .

وتتهج التشريعات سبلا مختلفة لتحديد الاشتراكات ومقدارها ، فمنها ما يعتمد أسلوب المبلغ الدورى الثابت والواجب الأداء من قبل المشمولين بالتأمين ، بصرف النظر عن مقدار الأجر . وثمة أنظمة تضيف إلى هذا الأسلوب عنصرا آخر هو تكليف المؤمن عليه بدفع زيادة ضمنية إلى الاشتراك الثابت ، وذلك عند كل زيادة في الأجر . وثمة تشريعات تجعل الاشتراكات تحدد على أساس متوسط الأجر لكل فئة أو شريحة من شرائح الأجر ، أو على أساس فئات العمال وأجورهم ^(٧) . وهناك تشريعات تربط الاشتراكات بالأجر مباشرة ، وتحدد التكليف بها على أساس ذلك .

ولقد تبنى نظام التأمينات السعودى هذا الاتجاه الأخير ، وربط بين الاشتراك والأجر كأساس عام ، وألقى بعبء هذا الالتزام على عاتق كل من العامل وصاحب العمل بنسب محددة . فاشتراكات فرع المعاشات تدفع بنسبة (١٣٪) من أجر العامل ، وهى موزعة بواقع (٨٪) من صاحب العمل ، و (٥٪) من العامل . وأما اشتراك فرع الأخطار المهنية فمقداره (٢٪) من أجر العمل ، وهو يكامله على عاتق صاحب العمل . وقد سبق القول إن هذه النسب قابلة للتعديل فى ظروف وشروط معينة نصت عليها المادة الثامنة عشرة من النظام .

ونشير فى هذا الصدد ، من قبيل المقارنة ، إلى أن التشريع الفرنسى قد حدد

اشترك فرع المعاشات اعتباراً من أول عام ١٩٨٤ بمقدار (١٣,٩٪) من أجر العامل ولكن في حدود سقف الأجر الخاضع للتكليف . وهذه النسبة موزعة بمقدار (٨,٢٠٪) على عاتق صاحب العمل ، و (٥,٧٠٪) يدفعها العامل . أما فرع الأخطار المهنية فإن اشتراكاته ليست موحدة ، وهي تختلف تبعاً للصناعات ، أو المؤسسات ، أو نوع الخدمات ، وفقاً لعاملين هما : **تيرة وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية** ، من جهة ، وضخامتها من جهة ثانية^(٨) .

ونخلص مما تقدم إلى أن النظام السعودي قد أخذ بالأسلوب الأكثر ملاءمة مع أوضاع المملكة وظروف العمالة الراحنة ، واختار مبدأ بناء الاشتراك على الأجر المباشر الذي يتقاضاه العامل في خلال وحدة زمنية معينة هي الشهر ، كما سنرى .

١٩٣ (٢) - مفهوم الأجر في نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية ،

ينطوى الأجر في نظم التأمينات الاجتماعية على مفهوم وظيفي يجعل العناصر المكونة له غير متطابقة تماماً مع ما هو عليه الأجر ومكوناته في قوانين العمل . وثمة في العصر الحاضر تحول عام عن المفهوم التقليدي للأجر الذي لم يعد مجرد ثمن العمل ، وإنما بات ينطوى على مضمون اجتماعي - اقتصادي معا يستهدف تحقيق الأمان للعامل وحفز فعالياته على الإنتاج . وبموجب هذه الاعتبارات أصبح أجر قوة العمل يتكون من شطرين ، أحدهما أجر أساسي لا يجوز أن ينقص عن حدود معينة ، والآخر أجر تكميلي مرتبط بالإننتاجية ، يتقاضاه العامل بصفة حوافز وضمان ذات مسميات مختلفة . ولقد فرض الجانب الاجتماعي للأجر على أرباب العمل دفع الأجور في جميع حالات الوقف القانوني أو غير الإرادي لعقد العمل ، كما هو الحال في فترات الإجازات ، والمرض ، وحوادث العمل ، والبطالة الفنية ، وغير ذلك .

وتظهر الدراسة المقارنة عدم تطابق تعريف الأجر في نظم العمل وفي التأمينات الاجتماعية . ومن الواضح أن السبب الرئيسي لهذا الاختلاف يرجع إلى اختلاف المفهوم الوظيفي للأجر في منظور كل من التشريعين . ومن مظاهر هذا الاختلاف ما نراه من تعدد المفاهيم والأساليب النازمة للعلاقة بين الاشتراك والأجر في قوانين التأمينات الاجتماعية . ويتجسد ذلك بثلاثة معايير أو مفاهيم للأجر بالمنظور التأميني وهي :

١٥٤) ١ - الأجر الأساسى :

وهو الأجر الذى يتقاضاه العامل بحسب الاتفاق ونظير قيامه بعمله . ولا يلحق بهذا الأجر إلا مبالغ محددة لها طابع الثبات . ويعبارات أخرى فإن بعض البدلات والمنح والمنافع غير المستقرة ولا المستمرة ، والمتحولة فى قيمتها لا تدخل فى حساب الأجر لأنها غير ثابتة . وقد يكون هذا الاستبعاد من مصلحة العامل ، خاصة إذا تقاضى هذه البدلات والمنافع لمدة طويلة ودفع عنها الاشتراكات ، ولكنه فقدتها فى الفترة الأخيرة السابقة على انتهاء خدمته ، فهو لن يستفيد منها لأنها لن تنعكس فى هذه الحالة على حقوقه التأمينية . فضلا عن ذلك ، فإن أسلوب أداء الاشتراكات بالاستناد إلى الأجر الأساسى يعتبر أكثر يسرا فى الحسابات لكل من مؤسسة التأمينات ورب العمل ، وحتى بالنسبة للعامل أيضا .

١٥٥) ب - الأجر الشامل :

وهو ينطوى على الأخذ بالحسبان كل عناصر الأجور التى يتقاضاها العامل ، وفقا للتحديد الوارد فى نظام العمل . وبهذا المفهوم يكون كل دخل العامل من رب عمله ، تحت أى وصف كان خاضعا للتكليف بالاشتراك .

وعلى الرغم من أن هذا الأسلوب يرهق العامل بحصيلة الاشتراكات التى يدفعها ، فإن أبرز مزاياه تكمن فى تأمين إصابات الأخطار المهنية . ومفاد ذلك أن البدل اليومى الذى يصرف للعامل فى حالة الإصابة والتوقف أو العجز عن مباشرة العمل ، يكون مرتفعا نسبيا لأنه - أى البدل اليومى - محسوب على أساس مجمل الدخل الذى كان يتقاضاه ، وبحصيلة عناصره مجتمعة^(١) .

١٥٦) ج - الأجر المتعدد العناصر :

يعتبر هذا الأسلوب مزيجا ومتوسطا بين الأسلوبين السابقين . فهو يأخذ بالأجر الأساسى ويضيف إليه بعض المنافع أو العناصر والمبالغ التى يتقاضاها العامل فى معرض قيامه بعمله . ويعتمد هذا المنهج على تحديد عناصر معينة تكون حصرا ومن دون غيرها محلا للتكليف بالاشتراكات ، وهذا هو ما أخذ به النظام السعودى ، كما سنرى .

فبمقتضى المادة السابعة من نظام العمل السعودى ، يعتبر أجرا : «كل ما يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب مهما كان نوع الأجر سواء أكان نقدا أم عينا ، مما يدفع بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج ، سواء كان ذلك كله أو بعضه من عمولات ، أو من الهبة إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها . وبصورة عامة يشمل الأجر جميع الزيادات والعلاوات أيا كان نوعها بما فى ذلك تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة»^(١٠) .

وبصرف النظر عن رأينا فى بعض جوانب هذا التعريف ، فإننا نلاحظ فيه من جانب معين شموله واتساعه ومسايرته فى ذلك للاتجاهات الحديثة حول مفهوم الأجر ، فهو يتسع ، كما هو واضح منه ليدخل فى نطاقه كل ما يؤديه صاحب العمل للعامل نتيجة للارتباط بعقد عمل ، سواء أكان ذلك نقدا أم عينا ، بل إنه يمتد ليشمل ما قد يقبضه العامل من أشخاص لا علاقة لهم بعقد العمل ، ونعنى بذلك مبالغ الهبات أو إكراميات الزبائن ، فى حالات معينة .

وخلافا لنظام العمل ، فإن نظام التأمينات الاجتماعية لم يقدم تعريفا محددا أو مباشرا لأجر العامل ، ولكنه نص فى المادة التاسعة عشرة على القواعد التالية :

- تحسب الاشتراكات على أساس مجموع الأجر التى يقبضها المؤمن عليه والمنافع التى تقدم له بصورة عينية .

- تقدر هذه المنافع بقرار من وزير العمل بناء على اقتراح مجلس الإدارة . كما تقدر بنفس الطريقة الأجر التى تدفع إلى المؤمن عليهم من قبل أشخاص غير أصحاب عملهم .

- فوض النظام وزير العمل فى إصدار لائحة تحدد فيها مبالغ الاشتراكات التى يجب دفعها لمصلحة العامل المتدرج الذى لا يتقاضى أجرا . كما أنيط بتلك اللائحة صلاحية تحديد ما يعفى من التزام الاشتراك بالنسبة لبعض فئات البدلات أو المنح التى تدفع للمؤمن عليه ، زيادة على الأجر الأساسى الخاضع أصلا للاشتراك .

وقد صدرت اللائحة المذكورة وتضمنت فى المادة (٢٤) منها نصا يخضع لحسم الاشتراكات كل ما يتقاضاه العامل نظير عمله من أجر أساس ، وعناصر الأجر

الأخرى التى حددت حصرا فى تلك المادة ، والتى سنشرحها فى الفقرة التالية^(١١) ، غير أننا نعود إلى التذكير بعدم التوافق أو التطابق التام بين عناصر الأجر ومكوناته فى نظام العمل ونظائرها فى نظام التأمينات من عناصر تخضع لحسم الاشتراك ، إنما هى عناصر معددة حصرا ولا يمكن أن يضاف إليها أى مبلغ حتى ولو كان يدخل ضمن عناصر الأجر حسب نظام العمل . وهذه النتيجة تعتبر أمرا طبيعيا عندما نأخذ بالاعتبار استقلال نظام التأمينات عن نظام العمل .

وبناء على ذلك ، لا يدخل ضمن عناصر الأجر الخاضع للاشتراك ما يلى :

- بدل الانتقال أو المواصلات .

- المكافآت السنوية ، ومكافأة نهاية الخدمة .

- المقابل النقدي للإجازات غير المستعملة .

- بدلات السكن فيما يزيد على الحد الأقصى للأجر السنوى الذى حددته الفقرتان (٨ و ٩) من المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية^(١٢) . وكذلك الأمر أيضا بالنسبة للسكن العيني .

١٥٧) ٣ - عناصر الأجر وضمانه الخاضعة للاشتراك فى النظام السعودى :

تتسم أحكام نظام التأمينات المعمول به فى المملكة ، بالمرونة والوضوح فيما يتعلق بقضايا الأجور والاشتراكات . فلقد خول النظام مجلس إدارة مؤسسة التأمينات الاجتماعية أن يختار الأسلوب الأكثر ملاءمة لتلبية احتياجات التطبيق واحتواء جميع الحالات الموجودة على ساحة الواقع . ويشكل النظام فى مادتيه (١٨ و ١٩) واللائحة التنفيذية فى فصلها الثالث ، وبخاصة المادة (٢٤) منها ، يشكل ذلك مجتمعا كله المرجع والاساس لتعيين عناصر الأجر الخاضعة للتكليف بالاشتراك .

والاصل النظامى لذلك هو حساب الاشتراكات على أساس مجموع الأجور التى يقبضها العامل ، والمنافع التى تعطى أو تقدم له بصورة عينية ، ولكن هذا الأصل الشامل ترك أمر تفصيل أحكامه إلى اللائحة . وبناء على ذلك فقد قررت اللائحة التنفيذية فى مادتها الرابعة والعشرين أن تخضع لحسم الاشتراك العناصر التالية :

١٥٨) ١ - الأجر الأساسى :

ويقصد به الأجر المتفق عليه بين طرفى العقد مهما كان صرفه بالشهر أو بالأسبوع ، أو باليوم أو بالقطعة ، أو بالنسبة لساعات العمل ، أو لمقدار الإنتاج . ولا عبرة في ذلك بمواعيد الصرف ، وإنما العبرة بتحديد الأجر وفقا لأى من المعايير المتقدم ذكرها .

وسنبين قواعد حساب مدة الشهر فى أثناء شرحنا لعنصر المعيار الزمنى فى حساب الاشتراكات .

١٥٩) ب - العمولة :

وقد عرفتها اللائحة التنفيذية فى المادة (٢/٢٤) بأنها : النسبة المئوية التى تعطى للممثلين التجاريين ومندوبى شركات التأمين والوسطاء والفئات المماثلة ، سواء اقتصر الأجر على هذه النسبة ، أو أضيفت إلى أجر ثابت .

١٦٠) ج - النسبة المئوية :

وهى صيغة من صيغ العمولة ، وتدفع إلى العامل من ثمن المبيعات أو من الإيرادات التى يحصل عليها . ويمكن أن تكون وحدها كل الأجر ، أو أن تضاف إلى مبلغ ثابت متفق عليه ، فيشكلان معا الأجر الخاضع للاشتراك .

١٦١) د - الهبة (الوهبة) :

وهي تدفع بصيغة الإكرامية من أناس لا تربطهم بالعامل أية رابطة حقوقية . ومع ذلك فقد جرت التشريعات على اعتبارها أجرا أو جزءا منه ، إذا جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها ، وغالبا ما يكون ذلك فى المطاعم والمقاهى وأمثالها .

وجدير بالذكر أنه بالنسبة للهبة والنسب المئوية والعملات يؤخذ بمتوسط الأجر السنوى الذى حصل عليه العامل فى خلال السنة السابقة بقسمة حصيلتها على أشهر السنة ، ويعتمد ذلك المتوسط لحسم الاشتراكات فى خلال سنة مقبلة . أما بالنسبة للعاملين الجدد فيسرى فى شأنهم متوسط المثل .

١٦٢) هـ - تعويض غلاء المعيشة وعلاوات الأعباء العائلية :

وهى مبالغ تدفع مقابل ارتفاع تكاليف المعيشة ، وفى حالات وجود أعباء أسرية لدى

العامل ترتبط بعدد أولاده أو بمن يعول . ولكن هذه العلوات إما أن يرد الاتفاق عليها أو أن ينص عليها القانون . وجدير بالذكر أن نظام العمل في المملكة قد اعتبرها أيضاً جزءاً من الأجر في حالة وجودها ، ولكن النظام نفسه لم ينص على إلزام رب العمل بأدائها للعامل .

١٦٣ و - الأجر الإضافية :

تعتبر الأجر الإضافية من المبالغ الخاضعة للاشتراك وذلك بالنسبة للعمال الذين تصرف لهم لمدة ثمانية أشهر على الأقل ، متصلة أو منفصلة ، وذلك خلال السنة السابقة ، والتي يكون التكليف بها تمليه طبيعة العمل^(١٣) . والغاية من اشتراط دوام الصرف لمدة ثمانية أشهر في السنة تكمن في الوقوف على صفة الاستمرار في أداء هذه الأجر . فإذا ما تحقق ذلك وانتفت عنها حالة العرضية بمعيار المدة المذكورة ، تصبح ضمنية للأجر الخاضع لاشتراكات التأمينات .

ويجدر الانتباه هنا إلى أن المقصود بصرفها في خلال ثمانية أشهر لا يعنى وجوب دفعها لكل العمال ، ولا يعنى امتدادها على مدار تلك المدة كاملة . وإنما يكفي أن يكون العامل قد تقاضى أجوراً إضافية عن تكليفات بأعمال إضافية في خلال ثمانية أشهر ، ولو تفاوتت هذه الإضافيات من شهر لآخر تبعا لمقدار التكليف بالعمل الإضافي .

١٦٤ ز - بدل الاغتراب :

وهو مبلغ للعامل نظير أدائه العمل في الأماكن النائية أو البعيدة عن مكان إقامته . فالمعروف في مثل هذه الحالة أن أداء العمل قد ينطوى على مشقة غير عادية ، أو قد يكلف العامل بأعباء مالية ونفقات إضافية . وفي جميع الأحوال اعتبرت اللائحة التنفيذية أن ما يتقاضاه العامل تحت مسمى بدل الاغتراب خاضع للتكليف بالاشتراك التأميني .

١٦٥ ح - البديل النقدي السكن :

يجرى معظم التعامل في المملكة العربية السعودية على التزام رب العمل بتقديم السكن عينا إلى العامل أو بدفع بدل نقدي عنه . وقد نظم التشريع حكم ذلك بالنسبة لانعكاسه على اشتراك التأمينات . وبمقتضى اللائحة التنفيذية ، يعتبر البديل النقدي

للسكن ضميماً إلى الأجر ويخضع لحسم الاشتراك . ولكن الحد الأقصى المشمول بهذا الحكم هو مبلغ (٣٦٠٠٠) ريال فى السنة . ويعنى ذلك أن كل زيادة فى بدل السكن تتجاوز الحد المذكور تكون معفاة من الاشتراك .

وباعتبار أن اشتراكات التأمين السنوى تدفع شهرياً فإن بدل السكن النقدي السنوى يقسم على عدد أشهر السنة ويضاف الناتج إلى بقية عناصر الأجر الخاضع للاشتراك .

١٦٦ ط - السكن العينى :

عندما يقدم صاحب العمل السكن عيناً إلى العامل ، فإن ذلك يعتبر من قبيل المنافع العينية التى نصت عليها المادة (١٩) من نظام التأمينات . والقاعدة فى ذلك هى أن تلك المنافع تقدر بقرار من الوزير ، بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة . وقد تضمنت اللائحة التنفيذية فى المادة (٩/٢٤) حكماً عاماً يقدر بموجبه بدل السكن العينى الخاضع للاشتراك بما يساوى الراتب الأساسى عن شهرين ، على ألا يتجاوز ذلك (٣٦٠٠٠) ريال فى السنة .

وجدير بالذكر أن متوسط بدل السكن العينى لمدة شهر يحسب بقسمة البديل السنوى على (١٢) شهراً . وتضاف النتيجة إلى عناصر الأجر الخاضعة لحسم الاشتراك^(١٤) .

١٦٧ ٤ - حدود الأجر الخاضع للاشتراك :

١٦٨ أ - الحد الأدنى :

عاجت اللائحة التنفيذية حالة تدنى الأجر ووضعت حداً أدنى يفرض عليه الاشتراك حتماً ولو كان دون ذلك فى الواقع . ويمقتضى المادة (٢٧) من اللائحة ، يجب ألا يقل الاشتراك المدفوع عن العامل ، مهما انخفض أجره عن النسبة المفروضة على مئة ريال . ولا يترتب على هذا الحكم رفع أجر العامل واقعيّاً إلى (١٠٠) ريال إذا كان يتقاضى دون هذا المبلغ ، وإنما المقصود هو تحصيل الاشتراك على أساس المبلغ المذكور حتى بافتراض كون العامل يتقاضى بضعة ريالات .

١٦٩ ب - العامل المتخرج :

إذا وجد عامل متدرج وكان في مرحلة بداية تمهينه ولا يتقاضى أجرا ، فيحسب اشتراكه أيضا كحد أدنى على أساس مئة ريال ، عملا بالعبارة الأولى من المادة (٢٨) من اللائحة التي جاء فيها «مع مراعاة أحكام المادة السابقة ...» . ويعنى ذلك أيضا أنه فى حالة وجود عامل متدرج يتقاضى أقل من مئة ريال ، فلا بد من أداء اشتراكه على أساس مئة ريال كحد أدنى . وبالنسبة للمراحل التالية من التدرج والتي يتجاوز فيها أجره الحد المشار إليه ، يكون مقدار الاشتراك بحسب الأجر الذى يتقاضاه . أما فى المرحلة الأخيرة من التدرج فيكون اشتراكه فى حدود ما يؤديه أقل العمال أجراً بالمنشأة ، دون أن يعنى ذلك زيادة أجره الواقعى . وتجدر الإشارة إلى أنه فى حالة كون المتدرج لا يتقاضى أجرا فإن رب العمل هو الذى يتحمل تسديد حصة العامل التى يفرضها النظام ، بجانب حصة رب العمل بطبيعة الحال .

١٧٠ ج - أفراد أسرة صاحب العمل :

يفترض أصلا أن أفراد أسرة صاحب العمل لا يخضعون لنظام التأمينات الاجتماعية ، إذا كانوا يعيشون معه تحت سقف واحد . ويقصد بذلك أفراد أسرته الذين يعيشون تحت رعايته ، وفى كنفه ، دون النظر إلى وحدة البيت الذى يسكنون فيه ، وهم : الزوجة ، أو الزوجات ، والأبناء والإخوة الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة ، والبنات والأخوات غير المتزوجات ، والوالدان^(١٥) .

فإذا خضع العامل من أفراد أسرة صاحب العمل لأحكام نظام التأمينات نتيجة لتوافر شروط الخضوع ، وجب أن يؤدى اشتراكه بحسب الأجر الذى يتقاضاه ، ولكن يشترط ألا يقل اشتراكه ، فى حالة تدنى أجره ، عن الاشتراك الذى يؤدى بالنسبة لعامل مثيل له يعمل فى المنشأة نفسها . فإذا انعدم هذا العامل المثيل يفترض أن يؤخذ بأجر المثل .

فإذا خضع العامل من أفراد أسرة صاحب العمل لأحكام نظام التأمينات نتيجة لتوافر شروط الخضوع ، وجب أن يؤدى اشتراكه فى حالة تدنى أجره عن الاشتراك الذى يؤدى بالنسبة لعامل مثيل له يعمل فى المنشأة نفسها . فإذا انعدم هذا العامل المثيل يفترض أن يؤخذ بأجر المثل .

(١٧١) د - العامل بزمان جزئى وتعدد أرباب العمل :

قد يعمل العامل لدى أكثر من صاحب عمل وبزمان جزئى لدى كل منهم . والأصل فى هذه الحالة هو أن تدفع اشتراكاته بحسب أجره الذى يتقاضاه من كل واحد على انفراد ، وهذا هو المنطقى لأن عقود عمله مستقل الواحد منها عن الآخر . وإذا كانت أجوره زهيدة ولا تصل فى مجموعها إلى مئة^(١٧) ريال ، فإن المادة (٢٩) من اللائحة تقرر أن مجموع الأجور التى يتقاضاها من أصحاب الأعمال المتعدين هو الأجر المعول عليه فى تطبيق حكم المادة (٢٧) من اللائحة . ويعنى ذلك أن أداء اشتراكه يجب أن يفرض ويسدد على أساس أجر لا يقل عن مئة ريال . وعلى الرغم من ندرة هذه الحالة ، فإن حكم اللائحة لم يكن موفقا ولا عمليا . وكان الحكم الأصح هو تطبيق مضمون المادة (٢٧) على كل واحد من أرباب العمل ، أى تحصيل اشتراك من كل منهم بافتراض أن الأجر لا يقل عن مئة ريال . والذى نراه أن المادة فى وضعها الراهن غير قابلة للتنفيذ لأنه يتعذر تحديد أى رب عمل منهم يجب عليه تسديد الاشتراك بجزئيه (حصة رب العمل وحصة العامل) . ونعود إلى التذكير بأنه على الرغم من تعذر وجود مثل هذه الحالة ، فإن النص يجب أن يبنى على أساس سليم . ويمكن تدارك هذا العيب الصياغى فى النص بإلغاء عبارة «ويعتبر مجموع الأجور التى يتقاضاها» ليستبدل بها تعبير «ويعتبر كل أجر يتقاضاه ... الخ» .

(١٧٢) هـ - الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك :

ليس فى نظام التأمينات الاجتماعية السعودى حد أقصى للأجر الخاضع للاشتراك . وعليه فإن الأجر مهما كان مرتفعا تسدد عنه الاشتراكات ، ما دام من العناصر التى سبق بيانها والتى يقع عليها التكليف . التحديد الوحيد الذى وضعه المنظم يتعلق ببديل السكن النقدى ، أو بالسكن العينى ذاته فى حال وجوده ، وذلك على النحو الذى سبق لنا بيانه .

(١٧٣) ٥ - الحالات الخاصة التى تمس أجر العامل ،

قد تطرأ حالات خاصة على علاقة العمل وتنعكس بشكل أو بآخر على الأجر مما يثير التساؤل عن آثار ذلك على الاشتراكات ، ويتطلب إيضاح الموقف النظامى والفقهى من هذه الوقائع الخاصة ، وذلك على النحو التالى :

١٧٤) ١ - حالة الإعارة :

إن إعارة العامل إلى رب عمل ثان لا تنطوي على قطع علاقة العمل بين العامل ورب عمله الأصلي المتعاقد معه . وبناء على ذلك فإن استمرار الرابطة العقدية بين الطرفين كانت سابقاً تبقى على التزام رب العمل الأصلي بوجوب الاستمرار فى دفع الاشتراكات التأمينية ، دون أى تغيير . ولا يمنع ذلك من رجوع رب العمل فى هذه الحالة على الجهة المستعيرة بمبالغ الاشتراكات المدفوعة عن فترة الإعارة ، ولكن دون أن يكون لمؤسسة التأمينات الاجتماعية أية علاقة بذلك (المادة ٢٢ من اللائحة) .

ولقد جرى تعديل ذلك مؤخراً لتكلف المنشأة المستعيرة بدفع اشتراكات الفرعين (معاشات وأخطار مهنية)

١٧٥) ب - الانتقال وتغيير العمل :

عندما ينتقل العامل إلى عمل آخر لدى رب عمل جديد يجب على صاحب عمله القديم إشعار المؤسسة بالواقعة ، حتى لا يكون ملزماً بالاستمرار فى أداء الاشتراكات . وإذا كان صاحب العمل الجديد مشمولاً بتطبيق النظام ، أبلغ المؤسسة بالتحاق هذا العامل فى منشأته ، ويتم تسديد الاشتراكات حسب الأجر المتفق عليه . أما إذا كانت المنشأة الجديدة غير مشمولة بعد ، فعندها يتوقف تأمين العامل^(١٧) .

١٧٦) ج - الاستقطاعات من الأجر وأثرها على الاشتراك :

لا يتأثر مقدار الاشتراك فى حالة تعرض أجر العامل إلى بعض الاقتطاعات ، مهما كانت طبيعة وأسباب هذه الاقتطاعات . ويعبارات أخرى فإن الغرامات أو الجزاءات التى يتعرض لها العامل ، أو استيفاء ديون منه لرب العمل ، كل ذلك وأمثاله لا يؤثر على الاشتراك ، لأنه لا عبء للاقتطاعات فى هذا المجال . فلو أن عاملاً حصل على إجازة بلا راتب ، فإن التزام رب عمله بأداء الاشتراكات يظل قائماً . وكذلك الأمر لو سجن العامل وتوقف راتبه ، ولكن مع استمرار الرابطة العقدية .

١٧٧) د - توقف العقد وأثره على الاشتراك :

يعتبر الأجر أساساً لحساب مقدار الاشتراك الواجب الأداء . وهذا لا يعنى أن استحقاق الاشتراك مصدره الأجر وأنه بالتالى يقوم بوجوده وينعدم بانعدامه . إن

مصدر استحقاق الاشتراك هو أحكام النظام عند توافر شروط الخضوع للتأمين . وعند تحقق ذلك الخضوع فإنه يستمر قائما مادامت علاقة العمل أو رابطة العقيدة مستمرة بين العامل ورب عمله . وبناء على ذلك فإن كل حالات توقف الأجر مهما كان سببها ، وكذلك كل حالات وقف عقد العمل لا يترتب عليها وقف استحقاق الاشتراكات . ويعنى ذلك أن الاشتراك يكون كاملا فى جميع الأحوال^(١٨) .

١٧٨ ٦ - اشتراكات الأجر الثابت والأجر الفعلى :

عمد المنظم إلى وضع قواعد متعددة لحساب الاشتراك وتحديد الأجر . والهدف من ذلك هو احتواء جميع الحالات وتخفيف الأعباء والإجراءات الإدارية والتيسير على المعينين بالنظام . وبذلك أوجد حولا تتناسب مع كل حالة تطبيقية ، وأناط بالمحافظ صلاحية تقرير أسلوب التعامل الملائم . ونشير فى هذا الصدد إلى أسلوبى : تثبيت أجر الاشتراك ، والأجر الفعلى لحساب الاشتراك ، مع بيان ملاحظائنا على الخلل الصياغى فى النصوص المتعلقة بذلك ، وعلى النحو التالى :

١٧٩ ١ - أسلوب تثبيت أجر الاشتراكات :

قرر نظام التأمينات فى الفقرة الأولى من المادة (١٩) مبدأ حساب الاشتراكات على أساس مجموع الأجور التى يقبضها المؤمن عليه ، مع المنافع التى تقدم له بصورة عينية ، لكنه أجاز فى الفقرة الثالثة من تلك المادة أسلوبا آخر يتمثل فى حساب الاشتراكات لكل أشهر السنة المالية على أساس الأجور المقبوضة والخاضعة للاشتراك فى خلال أول شهر من السنة ، ثم نص على جواز آخر هو إمكانية تقاضى هذه الاشتراكات بصورة مقطوعة وبدفعة واحدة عن كل أشهر السنة المالية . وثمة صيغة ثالثة تقوم على أساس تصنيف الأجور إلى فئات وبمعيار حدين : أعلى وأدنى لكل فئة ، ويتم تقرير اشتراك موحد لكل فئة . ويعتبر متوسط كل فئة أساسا لحساب مقدار الاشتراك ، ولحساب المنافع التى يستحقها العامل .

وقد جاءت اللائحة التنفيذية بتفصيل ذلك ، فقررت أن حساب الاشتراكات يكون على أساس ما يتقاضاه العامل من الأجور فى شهر محرم من كل سنة . أما الذين يلتحقون بالعمل بعد ذلك ، فتكون اشتراكاتهم على أساس شهر الالتحاق بالخدمة حتى نهاية العام ثم تعدل أوضاعهم فى شهر محرم من كل سنة . وإذا كانت المنشأة تتعامل

بالتقويم الميلادى ، فيراعى لها ذلك ليكون أول شهر من السنة الميلادية هو شهر تثبيت
الأجر (المادة ٢٣ من اللائحة) .

وتجسد هذه الأحكام النظامية واللائحية أسلوب تثبيت الأجر الخاضع للاشتراك .
وبناء على هذا التثبيت فإنه لا عبء لأى تغيير يطرأ على مقدار الأجر بعد ذلك زيادة أو
نقصانا ، حتى يحين شهر محرم التالى فيعاد التحديد على أساس مائطراً من تعديل
على الأجر ، أيا كان واقع هذا التعديل .

ومن الواضح أن هذا الأسلوب يهدف إلى تبسيط الإجراءات والتيسير على أرباب
العمل والمؤسسة . فبموجب هذه الطريقة لا يلزم رب العمل بإخطار المؤسسة بالتغيرات
التى تطرأ على الأجر إلا مرة واحدة فى السنة .

وجدير بالانتباه وبالملاحظة أن الأسلوب موضوع البحث (تثبيت أجر الاشتراك) كان
يطبق على أرباب العمل فى القطاع الخاص ، وهو الأساس فى التعامل مع هذا
القطاع . ولكن الحرص على المرونة والتيسير قادا إلى تقرير جواز الخروج على هذا
الأصل وبحيث «يجوز لمحافظ المؤسسة الموافقة على حساب وأداء الاشتراكات على
أساس الأجور الفعلية التى يتقاضاها المؤمن عليهم»^(١٨) ... « ويعمل بهذا الحكم فى
الحالات التى يقدرها المحافظ ويرى فيها أن الأخذ بأسلوب الأجور الفعلية هو أكثر
ملاءمة ويسرا لأصحاب الأعمال . وجدير بالذكر أن أسلوب الأجور الفعلية لحساب
الاشتراكات ، كان أسلوباً مقررأ أصلاً للتطبيق فى القطاع العام والأجهزة الحكومية ،
وقد جرى العدول عنه هو الآخر إلى أسلوب تثبيت الأجور .

١٨٠ ب - أسلوب الأجور الفعلية لحساب الاشتراكات :

يقصد بالأجور الفعلية التى يتم على أساسها حساب الاشتراكات ، ما يستحقه
العامل أصلاً من أجر نظير قيامه بعمله . وتدخل فى عناصر هذا الأجر كل المبالغ
التى ورد النص عليها فى المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية . وهذه العناصر هى نفسها
المعتمدة عندما يكون أسلوب تثبيت أجر الاشتراك هو المعمول به .

وقد تقرر بداية اعتماد أسلوب حساب الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية
كأساس وأصل فى التعامل مع المؤسسات العامة والأجهزة الحكومية فقط . وجاء هذا
النهج فى قراراتين لوزير العمل : القرار الأول (رقم ٥/ تأمينات تاريخ ١٢٩٣/١/٢٤هـ)

نص في مادته الثانية على أن «يتم تقدير وتحصيل اشتراكات التأمينات الاجتماعية بالنسبة للعمال الذين يخضعون للنظام طبقاً لأحكام هذا القرار على أساس أجورهم الفعلية ...» ولقد كان القرار واضحاً في مادته الأولى حيث ذكر أن المقصود به هم عمال المؤسسات العامة . أما القرار الثاني (رقم ١٠/ تأمينات تاريخ ١٣٩٣/٨/٩ هـ ، فقد أرسى المبدأ نفسه (المادة ٢) ، ولكن بالنسبة لعمال الأجهزة الحكومية ، منها بوجوب مراعاة عناصر الأجر الواردة في المادة (٢٤) من اللائحة . وعليه يمكن القول إن الفارق بين أسلوب تثبيت أجر الاشتراك ، وأسلوب الأجر الفعلي لحساب الاشتراك يكمن في النواحي التالية :

- إن أسلوب التثبيت للأجر على مدار السنة بحسب مستحقات العامل في شهر محرم ، كان هو الطريقة الأصلية للتعامل مع أرباب العمل في القطاع الخاص . ولا يجرى التعامل معهم بأسلوب الأجور الفعلية إلا استثناء . وفي حالات يقررها ويقررها محافظ المؤسسة .

- كان أسلوب الأجور الفعلية هو الأصل والنهج الوحيد للتعامل مع المؤسسات العامة والأجهزة الحكومية ، ثم تقرر التعامل معها بنفس أسلوب القطاع الخاص من عام ١٤٠٠ هـ .

- إن تغير الاستحقاق (وليس المقبوض) من شهر لآخر يؤخذ بالاعتبار وينعكس على مقدار الاشتراك في أسلوب الأجور الفعلية ، بينما لا يعتد به في أسلوب الأجر الثابت حسب استحقاق شهر محرم من كل سنة .

وهذا الفارق الأخير يتصف بالأهمية البالغة . فلو أن عاملاً في جهاز حكومي حصل على إجازة بلا راتب ، أو توقف عقده لسبب نظامي أدى إلى توقف الأجر ، فإن الجهة التي يعمل لديها لا تكون مطالبة بتسديد اشتراكاته عن تلك الفترة . وهذا الحكم هو خلاف لما نجده في أسلوب الأجر الثابت ، حيث يجب سداد الاشتراك في جميع الأحوال ، مادامت الرابطة العقدية لا تزال قائمة .

١٨١ ج - الظل الصياغى فى النصوص المتطقة بالأسلوطين :

يبدو لنا أن صياغة نص المادة التاسعة عشرة من النظام ، والمادة الثالثة والثلاثين

من اللائحة التنفيذية قد انطوت في كل منهما على شيء من عدم الدقة في التعبير .
فالفقرة الأولى من المادة (١٩) نصت على أن حساب الاشتراكات يكون «على أساس
مجموع الأجر التي يقبضها المؤمن عليه ...» ثم جاءت الفقرة الثالثة بقولها «يجوز أن
ينص في اللائحة على أن تحسب الاشتراكات المستحقة لكل أشهر السنة المالية على
أساس الأجر المقبوضة والخاضعة للاشتراك ...» (٢٠) .

ويتضح أن الخطأ يكمن في استعمال كلمتي (يقبضها - في الأولى - والمقبوضة -
في الثانية) . لأننا لو أخذنا بالأجر المقبوضة لأدى ذلك إلى هدم كل الأسس التي بنيت
عليها أحكام حساب الاشتراكات الواردة في النظام واللائحة . فتقاضى الاشتراكات
وفقا لما يقبضه العامل يعنى تغير الاشتراك من شهر لآخر ، فلو عوقب العامل مثلا
ونقص أجره الذى استحقه ، فإن ذلك يعنى حساب الاشتراك على ما تبقى له ومثل ذلك
في كل حالة توقف للأجر . ولا شك في أن النظام لا يروم مثل هذه الذبذبة في
الاشتراك . ولذلك فإن المراد بكلمة الأجر المقبوضة هو «الأجر المستحقة أصلا ولو لم
يقبضها العامل لسبب من الأسباب .

ولقد جاءت اللائحة في المادة (٢٢) بعبارة «على أساس ما يتقاضاه» . وبعد ذلك
بتعبير «على أساس الأجر الفعلية التي يتقاضاها المؤمن عليهم ...» . ولا يتسم هذا
التعبير بالدقة الواجبة ، لأنه هو الآخر جاء بديلا عن كلمتي ما يستحقونه ، أو التي
يستحقها ، ... وللدلالة على أن هذا هو المراد من النص يمكن تأمل نص المادة (٣٠)
من اللائحة التنفيذية^(٢١) . ولو صرح أن يحسب الاشتراك على أساس المقبوض من
الأجر لانعدمت مبررات الكثير من نصوص اللائحة ، ولأدى ذلك إلى فتح أبواب
للتواطؤ والاحتيال بلا حدود ، للتهرب من دفع الاشتراكات .

١٨٢) ثانيا - المعيار الزمني وأحكام المدد في الأجر والاشتراكات ،

يشكل المعيار الزمني الوجه الآخر لموضوع اشتراكات التأمين ، وهو يتكامل مع
عنصر الأجر وبوره في حساب الاشتراكات على النحو الذى سبق شرحه . وينطوى
المعيار الزمني على عدد من العناصر الموضوعية الهامة التي سنقوم ببيان أحكامها
تباعا فيما يلى من تفصيل .

١٨٣) ١ - تحديد الأجر الشهري للعاملين بأجور غير ثابتة :

ثمة فئات متعددة من العاملين بأجور غير منتظمة بين شهر وآخر . وقد راعى نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته التنفيذية واقع هؤلاء العمال ووضع ضوابط لحساب أجورهم الشهرية وتحديد اشتراكاتهم ، وفقا لكل فئة كما يلي .

١٨٤) أ - العامل المياوم :

العامل المياوم هو الذى يقدم عملا غير منتظم ومتقطعاً ، وهو يتقاضى أجوره عن أيام عمله من حيث المبدأ . وفي حساب الأجر الشهري لعمال المياومة ، بمقتضى نظام التأمينات الاجتماعية ، يضرب الأجر اليومي الذى يستحقه فى ٢٥ يوما . وإذا كان يوم العطلة الأسبوعية مدفوع الأجر له ، فعندها يضرب الأجر اليومي فى ثلاثين ، ويكون الناتج فى أى من الحالتين هو الأجر الشهري الذى يخضع لحسم الاشتراك . (المادة ٢٥ من اللائحة) .

وإذا كان نظام التأمينات قد ميز بين مياوم يتقاضى أجر العطلة الأسبوعية وآخر لا يتقاضاها ، فإن نظام العمل لا يقر مثل هذا التمييز . وقد نصت المادة (١٤٩) منه على اعتبار يوم الراحة الأسبوعية مأجورا . ولكن هذا الحكم مقرر لمن يشتغل ستة أيام فى الأسبوع ، فيكون اليوم السابع يوم راحة مأجورة .

١٨٥) ب - العامل بالقطعة أو بالإنتاج :

حددت اللائحة التنفيذية كيفية حساب الأجر الشهري للعامل الذى يتقاضى أجره بالقطعة ، أو على أساس الإنتاج . والقاعدة فى ذلك (المادة ٢٦) هى حساب المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية فى السنة السابقة . وأما بالنسبة للعمال الجدد ، فيعتمد المتوسط لأجر عامل مثيل أساسا للحساب .

وجدير بالذكر أن نظام العمل قد ذكر فى المادة (٧٣) منه بأن متوسط الأجر للعاملين على أساس الإنتاج ، إنما يجرى حسابه من خلال ما قبضه العامل من أجور عن أيام العمل الفعلية فى الأشهر الثلاثة الأخيرة .

١٨٦) ج - العامل المأجور بعمولة أو بنسبة مئوية أو بالهبات (إكراميات الزبائن) :

تتصف أجور هذه الفئات من العمال بعدم الثبات أو بالتغير من شهر لآخر أو من

موسم لآخر . وبحكم عدم انتظامها فقد وضعت اللائحة قاعدة لتحديد شهرها . ويكون ذلك بأخذ متوسط مجموع الأجور التي تحققت للعامل في خلال السنة السابقة ، ومن ثم تقسيم هذه الحصيلة على (١٢) شهرا . ويعتبر الناتج هو المتوسط المعتمد كأجر شهري ، ويتم حساب الاشتراك على أساسه ليدفع على مدار السنة المقبلة (م ٢٤ من اللائحة) .

وأما العامل الجديد ، فإن أجره يقدر بأجر عامل مثيل حيث يعامل طيلة السنة التالية على هذا الأساس . وفيما يتعلق بالعمال الذين لم تمض مدة سنة على استخدامهم بعد ، فإن المدة التي اشتغلوا في أثنائها كجزء من السنة ، تصلح لحساب المتوسط الشهري بتقسيم ما استحقه العامل على عدد أشهر الخدمة ، وتكون اشتراكاته على هذا الأساس .

١٨٧) ٢ - الشهر التأميني :

لا شك في أن معرفة الشهر التأميني وتحديدته يشكلان نقطة موضوعية بالغة الأهمية . والسبب في ذلك هو أن حساب حقوق المستفيدين من التأمين إنما يتم على أساس ما لكل واحد من أشهر التأمين ، كما سوف نرى في الباب الأخير من كتابنا هذا . يضاف إلى ذلك أن المؤسسة نفسها تعول بحكم النظام على الشهر التأميني في كثير من وقائع التعامل التي سنوضحها . ولكننا نحتاج بداية هنا إلى بيان الشهر التأميني بمفهومه النظامي وفي حدوده الزمنية طبقا للمبدأ العام ثم في الحالات الخاصة .

وطبقا لما قرره اللائحة التنفيذية فإن «شهر التأمين» هو الشهر الهجري وفقا للتقويم المعمول به في المملكة (المادة الأولى - الفقرة ٢/ ل) . أما الاشتراك الشهري فهو الاشتراك الذي يحسم من أجر العامل نظير شهر التأمين ، وفقا للتقويم الهجري (الفقرة ٢/ س من المادة نفسها) .

وبناء على ذلك يطبق في حساب أشهر التأمين ما يلي :

- بالنسبة للعمال المشاهرين ، أي نوى الأجور الشهرية ، يحسب لكل واحد شهر تأمين (يسجل لحسابه لدى المؤسسة) مقابل كل أجر شهري تقاضاه . ويعني ذلك أن ثمة تطابقا في الزمن بين شهر التأمين وشهر الأجر الذي يتقاضاه العامل دوريا .

ويلاحظ أن الفقرة (١/ أ من المادة ٤٤) من النظام قد وردت بصيغة أنه بالنسبة للمشاهير «يسجل له في حسابه شهر تأمين مقابل كل أجر شهري كامل تقاضاه» . ونحن لا نرى مبررا لورود كلمة «كامل» بل ولا يمكن إعمالها والتعويل عليها لأن ذلك إذا حدث فسيؤدي إلى إخلال بالكثير من الأسس التي قررها كل من النظام واللائحة .

- ووفقا للمادة ذاتها من النظام (المادة ٤٤) يحسب للعامل الذي يتقاضى أجوره يوميا ، يحسب له شهر التأمين لكل مجموعة (٢٥) يوما من الأجر التي تقاضاها . ويبدو لنا أن المنظم افترض هنا كون هذا المياوم لا يتقاضى أجر العطلة الأسبوعية ، ولذلك جاءت اللائحة (المادة ٢٥) بحكم تكميلي لحساب «الأجر الشهري» لهذا العامل فافتترضت الشهر ثلاثين يوما ، إذا كان المياوم يتقاضى أجر الراحة الأسبوعية ، ولكن هذا لا يعنى أن تلك الحالة الأخيرة تؤدي إلى اعتبار الشهر التأميني للعامل المذكور أكثر من (٢٥) يوما ، فالاشتراكات في هذه الحالة تؤدي عن ثلاثين يوما ، ولكن كل (٢٥) يوما تسجل شهرا تأمينيا لحساب هذا العامل . وبغير هذا المفهوم لا يستقيم التفسير ولا المعنى ، قياسا على العاملين بالقطعة (الفقرة ١/ ج من المادة ٤٤ نظام).

- وبالنسبة للمؤمن عليه الذي يتقاضى أجوره على أساس القطعة ، فإن المبدأ الذي رسمه النظام له هو أن يسجل لحسابه شهر تأمين مقابل كل شهر يتقاضى عليه أجرا . لكن هذا العامل ، وقياسا على حال المياوم ، وإنصافا له أوجد له المنظم حكما خاصا في حالة خاصة . ومفاد ذلك أنه إذا كان حاصل قسمة ما تقاضاه من أجور في خلال شهر (أى في خلال شهر هجري كامل) على (٢٥) أعلى من الحد الأدنى للأجر اليومي المحدد من الوزير ، فعندها يعتبر المؤمن عليه كأنه قد أمضى خلال الشهر موضوع البحث عددا من أيام العمل يساوى حاصل قسمة الأجر المقبوضة على الحد الأدنى للأجر اليومي . وبناء على ذلك يحسب له شهر تأميني عن كل مجموعة (٢٥) يوما من الحد الأدنى للأجر اليومي . وفى عمليات جمع مدد التأمين يعتبر الباقي من أيام العمل الذي يتراوح بين (١٣ - ٢٥) يوما فى حكم شهر تأمين كامل ، وإذا نقص هذا الباقي عن (١٣) يوما ، يهمل احتسابه .

ويمكن تجسيد ذلك بمثال عملي نفترض فيه أن الحد الأدنى للأجر اليومي فى مهنة ما هو (٤٠) ريالاً . وبافتراض أن عاملا مأجورا بالقطعة قد استحق فى خلال شهر كامل مبلغ (١٤٠٠) ريال ، فوفقا للقاعدة التي يقررها النظام ، نقسم ما تقاضاه فى

شهر وهو (١٤٠٠) ريال على (٢٥) وتكون النتيجة هي (٥٦) ريالاً . وهذا المبلغ هو أعلى من الحد الأدنى اليومي للأجور المقرر في مهنة ذلك العامل .

وبناء على ذلك ، وتطبيقاً للمادة (١/٤٤ - ج) من النظام يجرى تقسيم حصيلة ما قبضه في ذلك الشهر ، وهو (١٤٠٠) ريال ، على الحد الأدنى للأجور المحدد بقرار الوزير ، وهو في مثالنا (٤٠) ريالاً يومياً ، وتكون النتيجة كما يلي :

$$١٤٠٠ \div ٤٠ = ٣٥ \text{ يوماً}$$

ويسجل له في سجله التأميني (٣٥) يوماً ، أو شهر تأميني وعشرة أيام ، باعتبار أن كل (٢٥) يوماً للعاملين بالقطعة تساوي شهراً تأمينياً . ويجرى تجميع الأيام الزائدة من شهر لآخر لتقوم كل مجموعة (٢٥) منها بشهر تأميني . ويعني ذلك أن العامل النشيط يمكن أن يكون له في السنة الهجرية الواحدة أكثر من اثني عشر شهراً تأمينياً .

وتجدر ملاحظة أن المدد التي يتوقف فيها العامل عن العمل نتيجة لإصابته بحادث ، والتي يتقاضى خلالها من المؤسسة بدلات يومية للإصابة ، تكون ضمنية لمدد التأمين ومحسوبة فيها . ويعتبر كل ثلاثين «تعويضاً يومياً» في حكم شهر تأمين . وينطبق هذا الحكم على الذين تؤدي اشتراكاتهم على أساس الأجور الفعلية فحسب .

١٨٨ (٣) - اعتماد التقويمين (الهجري والميلادي) في التعامل مع المؤسسة :

تعتمد المملكة في تعاملها الرسمي على التقويم الهجري كأصل عام في الدولة . ولذلك نلاحظ مثلاً أن نظام العمل يقرر حساب جميع المدد والمواعيد المنصوص عليها فيه بالتقويم الهجري مالم يتفق على خلافه^(٣٣) .

ويعني ذلك أن الأصل هو التقويم الهجري في قضايا العمل ، ولكن يجوز اعتماد التقويم الميلادي إذا اتفق على ذلك .

أما نظام التأمينات الاجتماعية فإنه في المادة (٣/١٩) لم يكن واضحاً بشكل حاسم حين استعمل عبارة «الاشتراكات المستحقة لكل أشهر السنة المالية» ، وعبارة «خلال أول شهر من السنة» . والراجع في رأينا ، أنه قصد التقويم الهجري في

العبارتين ، وذلك بدليل المادة (٢٣) منه التي تقول «إن النورة المالية للمؤسسة العامة هي السنة الهجرية»^(٢٣) .

غير أن اللائحة التنفيذية أزالَت الغموض وحسّمت الأمر بناءً على مقتضيات الواقع العملي في التعامل بين المؤسسة وأصحاب الأعمال . فثمة كثير من هؤلاء ينظمون أعمالهم وشؤونهم المالية على أساس التقويم الميلادي . وقد استوعبت اللائحة هذا الواقع وتجاوبت معه بمرونة تامة ، وخاصة أن نظام التأمينات الاجتماعية يتصف بذاتية خاصة تتطلب احتواء جميع الحالات .

ومن خلال هذا الفهم للواقع استقرت اللائحة التنفيذية على نص المادة (٢٣) منها بعد تعديلها^(٢٤) ، بحيث قررت التعامل بالتقويمين : الهجري والميلادي ، وفقاً لما يمليه واقع أصحاب الأعمال . و خلاصة المادة المذكورة هي أن المؤسسة تتعامل مع أرباب الأعمال في قضايا الاشتراكات وحسابها وأدائها وما يتصل بذلك كله ، بحسب التقويم الهجري كأصل ، ويجوز لها قبول التعامل على أساس التقويم الميلادي مع المنشآت التي تنظم علاقاتها مع عمالها على هذا الأساس .

وبناءً على هذه القاعدة فإن الفقرة (٢/ م) من المادة الأولى من اللائحة هل تكون غير متوافقة مع حكم المادة (٢٣) أنفة الذكر ، وهل من الواجب تعديلها ، لأن تلك الفقرة تقرر أن السنة المالية للتأمين هي السنة الهجرية ، بينما يجري التعامل بالتقويمين ؟ إن الأمر لا يعدو هنا مجرد تساؤل نظريه استقصاء للوضوح .

البحث الثالث

تسديد الاشتراكات و ضماناته

يجب على رب العمل المشمول بنظام التأمينات الاجتماعية التزام أساسى فى علاقته المالية مع المؤسسة ، ألا وهو تسديد الاشتراكات فى مواعيدها . فإذا قام بذلك على الوجه المطلوب ، جنب نفسه تبعات التأخر ، وأراح المؤسسة من الانشغال فى تطبيق الإجراءات الجزائية التى يفرضها النظام . وقد حرص هذا الأخير على ضمان حقوق المؤسسة بأساليب متعددة ، ويقواعد واضحة تستوفى جميع الحالات المتعلقة بقضايا الاشتراكات وأصول تسديدها ، مع معالجة فعالة لوقائع المخالفات .

ونظرا لدقة هذه الأمور وأهميتها ، فقد أفردنا لها هذا البحث المستقل لتعالج فيه مجمل الموضوعات ، الأصلية والفرعية ، المتصلة بالتسديد النظامى للاشتراكات . ومن الطبيعى أن ننتقل بعد ذلك إلى بيان أحكام المخالفات وما يترتب عليها . وسيقودنا ذلك بالضرورة إلى شرح النصوص المتعلقة بضمانات الحماية لمستحقات المؤسسة .

١٨٩ - أولا - قواعد التسديد النظامى للاشتراكات :

تضمن نظام التأمينات ولائحته التنفيذية والقرارات الوزارية الملحقه بهما جملة من القواعد التنظيمية لكل ما يتصل بأصول التسديد النظامى للاشتراكات . وبيان ذلك يقتضى منا الإحاطة بالأمور التى تنطوى عليها هذه الفقرة ، وفقا لما يلى :

١٩٠ - ١ - تحقق الاشتراكات ،

عندما يكون صاحب العمل مشمولا بنظام التأمينات الاجتماعية ، فإن نشوء التزامه بالاشتراكات يتحقق مع وجود الرابطة العقدية بينه وبين العامل ، ولا يتوقف هذا الالتزام إلا بانتهاء العلاقة العقدية . وزيادة فى إيضاح هذا المبدأ العام فإننا نشير إلى بعض الحالات الخاصة التى قد تثير التساؤلات عن مدى تحقق الاشتراكات .

فالإجازة بلا راتب التي قد يطلبها العامل ، لا تؤدي إلى وقف أداء الاشتراكات . وعلى الرغم من عدم وجود أجر للعامل في أثنائها ، فإن رب العمل يستمر ملزماً بدفع حصته وحصة العامل من الاشتراكات . ولكن له الحق في هذه الحالة أن يرجع على العامل بما أداه عنه ، باعتبار أن ذلك يأخذ حكم القرض ، ويتم استيفاؤه وفق حكم الفقرة (أ) من المادة (١١٩) من نظام العمل . ويعنى ذلك أن يكون الاقتطاع بواقع (١٠٪) من أجر العامل ، ولكن ليس ثمة ما يمنع العامل من أداء المبلغ دفعة واحدة ، إذا هو أراد ذلك بمحض إرادته . ولقد نوهت المادة (٣١) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات بمبدأ استيفاء رب العمل لحقوقه على النحو الآنف الذكر ^(٢٥) .

أما حالة العامل الذي قد يسهو رب العمل عن اقتطاع اشتراكه شهراً فشهراً من أجوره ، فإن النظام يلزم صاحب العمل بسداد الاشتراكات ، ويمنعه من اقتطاع مادفعه عن العامل متراكماً عن فترة سابقة (المادة ١٩ / ٤ من النظام) .

١٩٩ - ٢ - أداء الاشتراكات عن شهر كامل :

أوجب النظام دفع الاشتراكات كاملة عن كل شهر ، دون أي اعتبار لكسور الشهر . وبناء على ذلك فإنه مهما كانت طريقة حساب الأجر ، بالأيام أو بالمشاهدة أو بالقطعة ، أو بغير ذلك من الطرق فإن الاشتراكات تكون كاملة عن شهر تام ، وليس عن عدد الأيام التي اشتغلها العامل . وتثير هذه القاعدة تساؤلاً عن الحكم القانوني لاشتراكات العامل الذي يباشر عمله بعد مضي جزء من الشهر ، أو ينتهي عقده في أثناء الشهر . وقد تضمنت النصوص حلاً واضحاً لكل حالة وفقاً لما يلي :

١٩٢ - ١ - اشتراكات شهر الدخول في الخدمة بعد مضي جزء منه :

على الرغم من أن هذا العامل لا يستحق أجر شهر كامل بحكم تعيينه بعد أول الشهر أو في أثنائه ، فإن اشتراكاته يجب أن تدفع كاملة . وقد نصت على ذلك المادة الرابعة والثلاثون من اللائحة التنفيذية بقولها : « تحصل الاشتراكات عن شهر الدخول في الخدمة على أساس شهر كامل . . . » وبناء على ذلك فإن العامل إذا عين في اليوم الأخير من الشهر وباشر عمله في ذلك اليوم ، وجب على صاحب العمل دفع الاشتراكات عن الشهر كله ، وفقاً للأجر المتفق عليه والعناصر التي تدخل فيه ، حسبما سبق لنا بيانه .

وجدير بالذكر أن استحقاق دفع الاشتراك لا يكون واجبا على النحو المذكور إذا كان العامل في الأصل عرضيا أو مؤقتا وانتهى عقده في الشهر نفسه الذي استخدم فيه^(٣٦) . وهذا الحكم يختلف عما لو جرى التعيين في شهر ، والإنهاء في شهر آخر ، وهو موضوع النقطة التالية .

ب - اشتراكات شهر انتهاء الخدمة :

عملا بحكم المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية ، لا تدفع الاشتراكات عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه خدمة العامل ، مهما بلغت مدة هذا الجزء ، ولكن إذا كان الانتهاء في اليوم الأخير من الشهر ، فعندها يجب دفع اشتراكات شهر كامل ، وذلك أمر طبيعي من الناحية الموضوعية . وغنى عن الشرح أن شهر بدء تطبيق النظام على صاحب العمل ، لا يعتبر بمثابة شهر التحاق بالخدمة ، إلا بالنسبة للعمال الذين التحقوا فعلا بخدمته في ذلك الشهر^(٣٧) .

١٩٣ - ٣ - دفع الاشتراكات ،

تنظم عملية دفع الاشتراكات مجموعة قواعد تتسم باليسر والوضوح ، في كل ما يتعلق بالمواعيد والجهات التي يتم الدفع إليها ، وما يتفرع عن ذلك على الصعيد الإجرائي ، حسب ما يلي:

١٩٤ - أ - مواعيد الدفع والتقويم المعتمدة :

أوجب النظام دفع الاشتراكات في خلال الخمسة عشر يوما الأولى من كل شهر ، وذلك عن الشهر الذي سبقه (المادة ١٩/٥) ، وقد أكدت اللائحة هذه المدة (المادة ٣٧) . وبناء على ذلك فإن كل تأخير عن هذا الموعد المحدد للدفع يعتبر مخالفة تستوجب فرض الغرامة .

وكما هو معلوم تقبل المؤسسة التعامل على أساس أي من التقويمين : الهجري أو الميلادي . وعليه فإن مواجهة مختلف الاحتمالات تكون على النحو التالي :

في حالة وجود منشأة لديها عمال يتقاضون أجورهم على أساس الشهر الهجري ، وآخرون يتقاضونها على أساس الشهر الميلادي ، يمكن للمنشأة أن تتبع التقويم الميلادي للجميع فيما يخص سداد الاشتراكات . وفي هذه الحالة تضيف المؤسسة

العامة للتأمينات الاجتماعية ، بعد كل ثلاث سنوات ، شهر تأمين لصالح العمال الذين تصرف أجورهم على أساس التقويم الهجرى ، وجرى سداد اشتراكاتهم على أساس الشهر الميلادى . وتعتمد المؤسسة إلى هذه الإضافة من أجل استكمال وجبر نصاب الاشتراكات عددياً ، دون أن ينعكس ذلك على زيادة فى المنافع . وهو إجراء متبع لإكمال المدة المؤهلة للمعاش فحسب .

ويمكن على العكس من ذلك اعتماد التقويم الهجرى للجميع وتسديد الاشتراكات على هذا الأساس ، ومن ثم إجراء التسوية لمن يقبضون أجورهم على أساس الشهر الميلادى^(٢٨) .

١٩٥ ب - كيفية الدفع :

يمكن من حيث المبدأ إجراء الدفع إلى المؤسسة أو إلى أحد مكاتبها فى منطقة منشأة صاحب العمل ، أو إلى أحد المصارف المعتمدة ، وذلك بحسب كل حالة ووفقاً للأصول المعتمدة . ويمكن أيضاً إجراء الدفع نقداً أو بوساطة شيك مصرفى ، وهذا فى القطاع الخاص ، ووفقاً للتفصيل التالى :

نصت المادة (٧/١٩) من النظام على أن تحدد اللائحة كيفية دفع الاشتراكات ، وأجازت إمكانية تضمين اللائحة دفع الاشتراكات المستحقة على بعض فئات العمال بوساطة طوابع تلصق على بطاقات أو دفاتر التأمين .

واستناداً لما نظمته اللائحة (المادة ٣٦) فقد جرى الواقع العملى على أن تسدد الاشتراكات ، وكل المستحقات للمؤسسة ، بموجب شيكات على البنوك المعتمدة التى تباشر نشاطها فى دائرة مكتب المؤسسة . كما يجوز أن يتم الدفع نقداً لمكاتب المؤسسة أو عن طريق إيداعها لحساب المؤسسة بالبنوك أو الجهات الأخرى ، وفقاً لما يصدر به قرار من المحافظ .

وباعتبار أن السداد يجب أن يتم خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق ، فإنه لا بد من إثبات تاريخ الدفع ، وفقاً لإحدى الوسائل التالية من مستندات الدفع :

- تاريخ الدفع نقداً لمكتب المؤسسة .

- تاريخ تسليم شيك الدفع لمكتب المؤسسة ، فى حالة التسليم المباشر .

- تاريخ المسجل البريدى الذى يحتوى على شيك السداد ، فى حالة إرساله بالبريد . فإذا لم يكن هذا التاريخ واضحاً ، اعتبر صاحب العمل قد سدد المبلغ المحدد بالشيك قبل وصول خطابه بخمسة أيام . فإذا كان الشيك يحمل تاريخاً لاحقاً لذلك ، اعتبر تاريخ الشيك هو تاريخ السداد .

- تاريخ الإيداع فى البنك لحساب المؤسسة ، أو فى الجهات التى يحددها المحافظ . وجدير بالذكر أنه إذا صادف اليوم الخامس عشر من مهلة التسديد يوم جمعة أو عطلة رسمية ، امتد الميعاد إلى أول يوم عمل تال .

وكإجراء شكلى لابد منه يجب على صاحب العمل أن يرفق بمستند الدفع النموذج رقم (٧ - أ / تأمينات) والنموذج (٧ - ب / تأمينات) . ويمثل الأول استمارة السداد للمستحقات ، وهو محرر من أصل وثلاث صور . أما الثانى فهو يتضمن واقع حركة العمالة فى أثناء الشهر ، ممن أضيفوا أو استبعدوا من الخدمة ، مع تغيرات الأجور ، ويقدم من أصل وثلاث صور أيضاً . ويمكن أن تلحق به جداول تابعة إذا لم يتسع لاستيعاب المعلومات الواجب إثباتها^(٣٩).

١٩٦ - أما بالنسبة للقطاع العام والأجهزة الحكومية :

فإن دفع الاشتراكات يخضع لإجراءات تختلف بعض الشيء ، عملاً بالقرار الوزارى رقم ١٠ / تأمينات تاريخ ١٣٩٢/٨/٩ هـ . وبموجب هذا القرار فإن حصة العمال من الاشتراكات (٥ ٪ من الأجر) تقتطع وتسدد فى خلال الخمسة عشر يوماً التالية لشهر الاستحقاق . أما حصة رب العمل (٨٪) ومعها اشتراك فرع الأخطار) فيتم تسديدها فى المواعيد التى يتفق عليها مع وزارة المالية والاقتصاد الوطنى ، مع التقيد بأحكام الغرامات عند التأخير ، وفقاً للمادة (٥/١٩) من النظام .

وفى جميع أحوال تسديد الاشتراكات ، يتم عند حسابها لكل عامل تقريب الكسر إلى ريال كامل عندما يبلغ هذا الكسر خمسين هلة فأكثر ، ويجرى إهماله إذا كان أقل من ذلك . ويطبق المبدأ نفسه بالنسبة للإجمالى العام (المادة ٢٥ من اللائحة) . وفى جميع الحالات يتحمل صاحب العمل نتيجة جبر الكسر .

ولابد من الإشارة هنا إلى مضمون التعميم الفنى رقم (١١) تاريخ ١٣٩٨/١٠/٨ هـ

الذى ألغى من حيث المبدأ أسلوب التسديد المركزى للاشتراكات . وقد راعى التعميم الفنى رقم (٣) تاريخ ١٨/٧/١٤٠٣ هـ ، الحالات الخاصة وأوجد مجالا للاستثناء . وقد استقر الأمر على تفويض مدير المكتب الرئيسى الذى يقع فى دائرة اختصاصه المركز الرئيسى للمنشأة فى إصدار قرار مسبب لقبول السداد المركزى عن عمال المنشأة وفروعها ، كلها أو بعضها ، وعن طريق المكتب الذى يحدده القرار^(٢٠) .

١٩٧ ج - استرداد المدفوع زيادة على المستحق :

يحدث أحيانا خطأ فى تسديد الاشتراكات زيادة على المبلغ الواجب . وقد عالجت مؤسسة التأمينات الاجتماعية مثل هذه الوقائع بتعليمات محددة تضمنها التعميم الفنى رقم (٢) لسنة ١٣٩٤ هـ ، وبين الإجراءات التى تتبع من أجل تسوية أمر المبالغ التى تدفع زيادة عن المستحق نظاما .

وثمة طريقتان لمعالجة هذه الأخطاء :

فالطريقة الأولى تقوم على مبادرة من المؤسسة ذاتها وذلك من خلال تدقيقها لسجلاتها وحساباتها ولضمان دقة وسلامة أعمالها المالية . وهى تقوم من أجل ذلك بمراجعة دورية لحسابات أرباب العمل وتقوم بتصفياتها وترصيدها ، وتتولى بعد ذلك إشعارهم بالرصيد المدين أو الدائن . فإذا أسفر الحساب عن رصيد دائن لصالح رب العمل ، ترسل له إشعاراً بذلك وتوضح له المبلغ المدفوع زيادة على المستحق . ويخول رب العمل فى هذه الحالة أن يخصم من اشتراكات الشهر التالى قيمة الزيادة المحددة فى الإشعار . وعندها يجب عليه أيضاً أن يعيد إلى المؤسسة الإشعار المذكور مرفقا باستمارة السداد لاشتراكات الشهر الذى يقوم بتسديده وبحيث تكون قيمة المدفوع مضافا إليها ماسمح له بخصمه مساوية للاشتراكات المستحقة عن ذلك الشهر .

أما الطريقة الثانية فهى تكون بمبادرة من صاحب العمل نفسه ، فإذا تبين له فى أى وقت أنه دفع للمؤسسة اشتراكات تزيد على المستحق ، يمكن له أن يستردها بتقديم طلب إلى الجهة التى دفع لها موضحا فيه مقدار الزيادة المدفوعة وملابساتها ومقدما المستندات المؤيدة لطلبه . وفى هذه الحالة يقوم المكتب أو الجهة المعنية بمراجعة حسابات صاحب الطلب وبالتأكد من صحة الوقائع . وعند ثبوت الادعاء بالزيادة والتأكد من عدم وجود مديونية سابقة ، يقوم المكتب بتحرير إشعار أصولى من النماذج

المعتمدة متضمنا الترخيص لصاحب العمل باقتطاع المبلغ الزائد من الاستحقاقات التي سيدفعها عن الشهر التالي ، مع التقيد بالإجراءات ذاتها المقررة في الطريقة الأولى .

١٩٨ - نانيا - مخالفة مواعيد التسديد وقواعد النظام واللائحة :

إن عدم الامتثال لأحكام النظام يعنى ارتكاب المخالفات لأحكامه الأمرة . ومن الطبيعي أن يؤدي ذلك فى حالة وقوعه إلى تطبيق العقوبات المقررة على المخالفين . فما هي أنواع المخالفات ، وما هي قواعد زجر مرتكبيها ؟

١٩٩ - ١ - المخالفات وأنواعها :

يجب التمييز من حيث المبدأ بين مخالفات تتعلق بالاشتراكات ، وبين أخرى تتعلق بعدم الامتثال لأحكام النظام على الوجه المطلوب .

٢٠٠ - ١ - المخالفات المتعلقة بالاشتراكات ومستحقات المؤسسة :

تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فى مواعييدها النظامية التى سبق بيانها . وأى تأخر ، ولو ليوم واحد ، عن تلك المواعيد يعرض صاحب العمل إلى دفع الغرامة الإضافية المنصوص عليها نظاما ، فضلا عن جزاءات أخرى . ويتحقق وقوع المخالفة إما بعدم دفع الاشتراكات أصلا ، وإما بدفعها بعد مواعييدها ، وإما بدفعها منقوصة عما يجب أن تكون عليه . وفى جميع هذه الحالات يفترض أن منشأة صاحب العمل مسجلة لدى مؤسسة التأمينات ، وكل ما فى الأمر أن ثمة تقصيراً فى القيام بالواجبات التى رتبها النظام .

ويعتبر التأخير واقعا - وبالتالي تتحقق المخالفة - بمجرد انتهاء مدة التسديد . ولا يؤخذ بالمعاذير التى قد يتعلل بها صاحب العمل لتبرير تأخيريه . وثمة وجه آخر للمخالفة والتأخر عن أداء الاشتراكات ، وذلك فى حالة تخلف رب العمل وامتناعه أصلا عن تسجيل منشأته والعاملين بها لدى المؤسسة على الرغم من شمولهم بأحكام النظام .

وهناك أيضا حالة إقدام رب العمل على تقديم بيانات غير صحيحة ، حيث يكون التخلّف واقعا بالنسبة للعمال غير المصرح عنهم أو عن أجورهم الحقيقية . وفى جميع هذه الحالات تكون المخالفة متصلة بالاشتراكات أو بالمستحقات النظامية للمؤسسة .

وقد عالج النظام هذه المخالفات بحكم موحد تستوي فيه جميع أنواع المخالفات التى تنطوي على تأخر فى أداء الاشتراكات ، وذلك بفرض غرامة إضافية ، ناهيك عن جزاءات المخالفة لأحكام النظام ، كما سنبينه .

٢٠١ ب - المخالفات العامة لأحكام النظام واللائحة :

تعتبر أحكام نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته التنفيذية والقرارات الملحقه بهما قواعد أمره يجب تنفيذها من قبل المعنيين بها . فعلى صاحب العمل مثلا الامتثال لتوجيهات الجهات المختصة فيما يتعلق بوسائل السلامة المهنية ، (المادة ١٨/١ من النظام) . كما أن امتناع رب العمل عن التعاون مع المراقبين والمفتشين ينطوى على المخالفة ، وهذا فضلا عن امتناعه عن إزالة المخالفات التى قد يوجهه إلى تداركها مندوبو المؤسسة (المادة ٥٣ من اللائحة) . ويمكن القول عموما إن مشاهدة وحصر تلك المخالفات هو من واجب مندوبى المؤسسة ومفتشيها ، وبالتالي فلا مجال لتعدادها^(٣١) ، ولكنها لا تتصل فى جوهرها بموضوع الاشتراكات ، وقد وضعت لعلاجها أحكام عقابية متميزة وتختلف عما وضع للاشتراكات .

٢٠٢ ٢ - الأحكام الجزائية بحق الخالفين ،

عندما تتعلق المخالفات بقضايا الاشتراكات ، ومن أى طبيعة كانت المخالفة فإن النظام يفرض على رب العمل إضافة قدرها (٢٪) من قيمة الاشتراكات المستحقة عن كل شهر تأخر ، أو جزء من الشهر (المادة ١٩/٥ من النظام) . غير أن هذه الغرامة لا تعفى أيضا من إيقاع العقوبة العامة التى يجب فرضها على كل من لا يمثل لأحكام النظام وتدابيره التنفيذية.

وعملا بالمادة (٥٩) من النظام ، يعاقب صاحب العمل الذى يخالف أحكام النظام وتدابيره التنفيذية بغرامة تتراوح بين (٥٠٠ - ٥٠٠٠) ريال . وإذا سبق أن حكم عليه بمخالفة من هذا القبيل ، يمكن أن تزداد الغرامة إلى ضعف تلك الحدود ، وهى تتعدد

بعدد العمال المؤمن عليهم والذين ارتكب صاحب العمل المخالفة بصددهم . ولكن لا يجوز أن يزيد مجموع الغرامات المفروضة بمقتضى هذا الحكم على الخمسين ألف ريال .

وفضلا عما تقدم ، ومع دعم الإخلال بالعقوبات الأشد التى تنص عليها الأنظمة ، فإن كل شخص يقدم متعمدا بيانات غير صحيحة بغرض الاستفادة أو إفادة الغير من التعويضات ، يعاقب بغرامة تتراوح بين (٢٥٠ - ٢٠٠٠) ريال . وتضاعف هذه الغرامة إذا كان المخالف قد سبق الحكم عليه فى مخالفة مماثلة . ويحكم على الشخص المخالف أيضا ، بجانب الغرامة المذكورة بدفع تعويض إلى المؤسسة يساوي ضعف المبالغ المدفوعة إليه (أو إلى الغير) بصورة غير قانونية بناء على تلك البيانات (المادة ٢/ ٥٩ نظام) .

وقد انطوى الفصل الخامس من اللائحة التنفيذية ، المتعلق بالتفتيش وحصر المنشآت ، على تعليمات تتعلق بالمخالفات عامة وأصول معالجتها . وقد ذكرت المادتان (٥٣ و ٥٤) الإجراءات المتصلة بعقوبات يفرضها المحافظ عند اللزوم وبناء على ضبوط مندوبى المؤسسة.

٢٠٣) ثالثا - الضمانات العامة لحماية مستحقات المؤسسة :

حرص نظام التأمينات الاجتماعية واللوائح التكميلية الملحقه به على صيانة مستحقات المؤسسة ، وأحاطها بمجموعة من القواعد التى تحول دون العبث بها أو تحث على تسديدها فى مواعيدها . ويمكن لنا أن نبرز فى هذا المجال ثلاثة أنواع من المؤيدات أو الضمانات العامة لحماية حقوق المؤسسة تجاه أرباب الأعمال ، وهى :

٢٠٤) ١ - المؤيدات العامة لتسديد المستحقات :

تتمثل هذه المؤيدات فى تدابير متعددة وردت فى النظام واللوائح ، ويمكن لنا استنتاجها وترتيبها على النحو التالى :

٢٠٥) أ - حصر المسؤولية فى صاحب العمل :

يعتبر صاحب العمل هو المخاطب بأحكام نظام التأمينات الاجتماعية وهو المسؤول

عن كل التزام . ويلاحظ هذا الخطاب له فى كثير من المواد والنصوص عامة . ومع ذلك فقد خصته المادة (٤/١٩) بنظام) بالمسؤولية بشكل مباشر وصريح^(٣٢) . وبموجبها فإنه يلتزم بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى عامله المؤمن عليه إلى المؤسسة العامة . وهو هذه المسؤول إزاء المؤسسة العامة عن دفعها .

(٢٠٦) - ب - صفة الأموال العامة لمستحقات المؤسسة :

تعتبر أموال مؤسسة التأمينات الاجتماعية ومستحقاتها أموالا عامة ، وهى مصنوعة بالتالى بالامتيازات والخصائص المقررة لجباية وحماية تلك الأموال وفقا للتشريعات العامة والخاصة . وبموجب المادة (٢٠) من نظام التأمينات فإن جباية الاشتراكات والإضافات التى تفرض للتأخر مضمونة بحق امتياز لصالح المؤسسة العامة ، يأتى مباشرة فى الدرجة بعد امتياز استيفاء الأجور . وتضيف تلك المادة أن جداول المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة المصدقة رسميا من قبل الوزير المسؤول تعتبر صكاً رسميا صالحا لإجراء الحجز أو للتنفيذ الجبرى . كما أن الفقرة الأولى من المادة (٤١) من اللائحة ذكرت صراحة أن التأخر فى أداء الاشتراكات يعطى المؤسسة حق اتخاذ إجراءات التنفيذ الجبرى . ومن أجل ذلك فهى تنذر صاحب العمل بغزمها على تنفيذ الإجراء المذكور ، وتعطيه مهلة خمسة عشر يوما لتسديد الاشتراكات وإضافات التأخير ، ثم تبدأ بعدها بإجراءات التنفيذ الجبرى إذا لم يتم السداد خلال تلك المهلة ، أو تعطيه مهلة أخرى ، حسبما تقدره من ظروف صاحب العمل ومدى استجابته^(٣٣) .

(٢٠٧) - ج - عدم سريان التقادم على مستحقات المؤسسة :

يترتب على كون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية «شخصا معنويا عاما» أن أموالها تأخذ صفة المال العام . وتندرج تحت هذه الصفة أيضا مستحقاتها لدى أصحاب الأعمال . وتطبيقا للمبادئ العامة فإن المال العام لا يسرى عليه تقادم . ومع ذلك ، لم يتضمن نظام التأمينات نصا خاصا فى هذا الموضوع ، ولكن اللائحة التنفيذية (م ٤٢) عبرت صراحة عن ذلك بقولها : « لا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة ، وكذلك الإضافات المنصوص عنها فى المادة (١٩) من النظام بمرور الزمن مهما كانت الأسباب » . أما المادة (٤٠) من اللائحة فقد نصت على أنه يحق للمؤسسة أن تطالب فى أى وقت بما يستحق لها من مبالغ ، وإن لم ترد بكشف الحساب المرسل إلى صاحب العمل .

واستثناء من المادة (٤٢) من اللائحة نصت المادة (٢/١٥) من قرار وزير العمل رقم ٤٥/ تأميمات ، تاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ على حالات خاصة بالنسبة لحقوق المؤسسة قبل المنشآت التي انتهى نشاطها ، حيث تقرر إسقاط بعض الحقوق بشروط معينة .

٢٠٨ - د - د - علم تجديد الترخيص للمشروعات :

خول النظام (م ٦/١٩) مؤسسة التأمينات صلاحية الامتناع عن تجديد الترخيص الرسمي الذي يحتاجه أرباب الأعمال للاستمرار في أعمالهم التي تقتضى ممارستها الحصول على ترخيص دورى . وعلى هذا الأساس لا يجدد الترخيص لأى مشروع مالم يقدم صاحب العمل شهادة صادرة عن المكتب الرئيسى المختص فى المؤسسة العامة ، تثبت أن المشروع مسجل فى التأمينات ، وأنه قد نفذ جميع التزاماته تجاهها ، أو أنه لا يخضع لأحكام النظام أصلا . ويقتضى ذلك بطبيعة الحال تعاوننا من قبل الوزارات أو الإدارات الرسمية مع مؤسسة التأمينات ، وبحيث يفرض على كل رب عمل يتعامل مع جهة حكومية أن يقدم فى كل سنة وثيقة وفاء التزاماته قبل المؤسسة .

كما أن الشهادة التي تثبت تسجيل صاحب العمل فى المؤسسة وأداءه لالتزاماته التي نصت عليها اللائحة (م ١٩ و ٢٠) ، يجب أن تكون وثيقة إلزامية ، تبرز إلى الدوائر الرسمية عند تعامل رب العمل معها ، وذلك كوسيلة ضغط عليه لحثه على الوفاء بالتزاماته تجاه المؤسسة .

٢٠٩ - ٢ - تضامن أرباب العمل والورثة والخلف عامة فى المسؤولية ،

قد يتعدد أرباب العمل فى ملكية المنشأة ، أو ربما تنتقل المنشأة إلى رب عمل بصورة من صور التصرف القانونى كالبيع مثلا ، أو بسبب الوفاة حيث تؤول إلى الورثة . وفى جميع الأحوال فإن حقوق المؤسسة مصونة بقواعد تنظم وتضمن أداء هذه الحقوق كاملة .

ففى حالة تعدد أرباب العمل فى ملكية المنشأة ، يعتبرون جميعهم مسؤولين عن حقوق المؤسسة فى الاشتراكات والمستحقات عامة . أما فى الأحوال الأخرى من التصرفات والوقائع الناقلة للملكية ، أو فى حالات الاندماج والمقاولين من الباطن ، فإن صور التضامن فى المسؤولية تخضع لأحكام تنظيم كل حالة على انفراد ، وفقا لما يلى :

٢١٠- ١- التضامن بالنسبة للورثة :

نصت الفقرة الأولى من المادة (٤٢) من اللائحة التنفيذية على أن مستحقات المؤسسة لا تنقضى بوفاة صاحب العمل . وتكون مسؤولية الورثة تضامنية لوفاء تلك المستحقات ، كل فى حدود ما آل إليه من تركة . وواقع الحال هو أن المبادئ العامة ، شرعا وقانونا ، لا تسمح بتوزيع التركة على الورثة إلا بعد وفاء الديون التى تثقلها . ولذلك فإن نص المادة (٤٢) على أن مستحقات المؤسسة لا تنقضى بوفاة صاحب العمل إنما هو تكرر لما تضمنته القواعد العامة فى هذا الشأن ولم يكن ثمة داع للنص عليه .

أما العبارة القائلة بالمسؤولية التضامنية للورثة «كل فى حدود ما آل إليه من تركة» ، فهى تنطوى على صياغة غير سليمة من الناحية القانونية ، فالتضامن لا يمكن أن يكون موجودا مادام كل واحد مسؤولا فى حدود ما آل إليه فحسب . وبناء على ذلك فالمادة معيبة بصيغتها الراهنة ، وكلمة التضامن فيها فاقدة لمعناها ومدلولها القانونى ، وهى زائدة فى النص ولا مبرر لوجودها . وتعليل ذلك أن التضامن فى وفاء الالتزام ينطوى على أساس مبدئى يكمن فى وحدة المسؤولية الكاملة عن الدين للفرد أو للبعض أو للكل بلا قابلية لتجزئة هذا التضامن فى حدود معينة^(٣٤).

٢١١- ب- تضامن الخلف والسلف :

قد تطرأ بعض الوقائع أو تجرى بعض التصرفات القانونية على المنشأة فتؤدى إلى تغيير رب العمل كنتيجة لتلك الوقائع أو التصرفات ، وعندها يثار التساؤل عن مستحقات المؤسسة بعد الذى آلت إليه منشأة رب العمل . وقد تضمنت اللائحة التنفيذية (م ٢/٤٣) حكما واضحا فى هذا المجال وقررت أن مستحقات المؤسسة لا تنقضى بحل منشأة رب العمل أو تصفيتها أو إدماجها فى غيرها ، أو تجزئتها ، أو انتقالها بالإرث أو الوصية ، أو البيع أو التنازل للغير وغير ذلك من التصرفات .

وفى جميع الحالات السابقة فإن التضامن مفترض بحكم النظام بين السلف والخلف (باستثناء حالة الإرث التى تكررت فى هذا النص بلا مبرر) . وتكون المسؤولية التضامنية فى الوقائع المذكورة فى حدود المستحقات التى نشأت قبل حدوث تلك الوقائع . أما المستحقات المستجدة بعدها فيتحملها صاحب العمل الجديد . وغنى عن الشرح أنه فى حالة الاندماج أو المشاركة فإن التضامن يشمل الماضى والمستقبل من المستحقات .

ويسقط التضامن في بعض الحالات المتداخلة من التصرفات والوقائع ، ومن قبيل ذلك مثلا :

- حالة مستأجر المنشأة ، وهو لا يكون متضامنا مع المؤجر ، لأنه لا يأخذ صفة الخلف لصاحب العمل ، باعتبار أن عقد الإيجار ليس من التصرفات الناقلة للملكية المنشأة ، والمستأجر في هذه الحالة لا يعدو كونه مستثمرا للمنشأة .
- حالة البيع الجبرى لمنشأة رب العمل ، باعتبار أن البيع في هذه الحالة لا يكون بتصرف إرادى من جانب صاحب العمل المالك . ولا يأخذ المشتري في البيع الجبرى للمنشأة صفة الخلف ، لانعدام العنصر الإرادى في البيع لدى المالك المدين .
- في حالة البيع العادى لمنشآت صاحب العمل إلى عدة مشتريين ، فإن كل مشتر بصفته خلفا خاصا ، لا يكون متضامنا مع البائع في سداد مستحقات المؤسسة ، إلا في حدود الجزء الذى اشتراه ، دون الأجزاء الأخرى التى اشتراها آخرون .
- أن المشتري لبعض المنقولات من أملاك رب العمل وفى المزد العلى ، لا يسأل عن التزامات البائع ، إذا كان التملك بسبب صحيح ويحسن نية . أما إذا ثبت سوء نيته ، فإن المنقول المذكور يكون محملا بحق عينى هو امتياز مستحقات المؤسسة ، المشار إليه فى المادة (٢٢) من النظام (٢٥) .

٢١٢- ج- تضامن المقاول من الباطن مع صاحب العمل :

نظم قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٩ تاريخ ١٦/٦/١٣٩٢هـ ، الحالات التى يكون فيها المقاولون من الباطن والعاملون معهم خاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية ، وقد سبق لنا بحث ذلك (٣٦) . وأضاف القرار المذكور فى مادته الثانية حكما اعتبر فيه صاحب العمل الأصلي والمقاول (أو المقاولون) من الباطن ، ملتزمين بالتضامن فى تنفيذ أحكام النظام وأداء الاشتراكات المستحقة عن أولئك العمال ، وذلك عن الفترة التى يتم فيها تنفيذ المقولة .

٢١٣- ٢- التفتيش على مراكز العمل وعقوبات المخالفين :

منح النظام مؤسسة التأمينات الاجتماعية سلطة التفتيش على مراكز العمل لحصر المخالفات التى قد يرتكبها البعض من أصحاب الأعمال . كما حددت العقوبات التى يمكن الحكم بها قضاء على المخالفين بناء على دعاوى تباشرها المؤسسة أصولا .

٢١٤- أ - التفتيش على مراكز العمل :

ذكرنا فى بحث سبق (الفقرة رقم ١٢٠) أن النظام واللائحة قد تضمننا قواعد تتعلق بحصر المنشآت من أجل حث أصحاب الأعمال على تسجيل منشأتهم والعاملين فيها لدى التأمينات الاجتماعية ، ولكن أعمال الرقابة والتفتيش لا تقف عند حدود التأكد من التسجيل لدى المؤسسة ، وإنما تستمر بعد ذلك من أجل ضمان متابعة الأداء الصحيح لمستحقات المؤسسة فى مواعيدها وبشكل يتطابق مع الوقائع والأجور . وبغية التثبت من سلامة البيانات والمستندات وقمع المخالفات فإن المؤسسة مخولة بحكم النظام (المادة ٥٦) واللائحة (الفصل الخامس) صلاحية إيفاد المنوبين والمفتشين إلى مواقع الأعمال ومكاتبها لإجراء رقابة ميدانية ومعالجة المخالفات بتطبيق الأحكام المقررة .

ولا يعنى التفتيش ممارسة السلطة كفاية لذاتها ، وإنما هو وسيلة تنطوى على الإرشاد والتوجيه لضمان تنفيذ النظام ، علاوة على أنه أيضا وسيلة للمراقبة وتحرى الدقة وإظهار الحقيقة والصدق فى التعامل مع المؤسسة منعا للعبث بالحقوق العامة .
وبعبارات أخرى فإن التفتيش يهدف إلى :

- التحقق من أداء الاشتراكات عن جميع العاملين .
- التحقق من صحة دفع المستحقات فى ضوء الأجور الحقيقية وفى المواعيد النظامية .
- التأكد من عدم وجود مخالفات تتصل بالتطبيق السليم للأحكام النافذة .
- بحث الشكاوى التى يقدمها العمال وأصحاب الأعمال والوقوف على حقيقتها لتمكين المؤسسة أو المكاتب من معالجتها .

ويحق لمفتشى التأمينات الدخول إلى منشآت صاحب العمل بشكل مفاجئ ، ولكن فى أثناء وقت الدوام . ولهم صلاحية فحص سجلاته وأوراقه ومستنداته وكل الوثائق المتعلقة بالعمال والأجور ، فضلا عن صلاحية الاستجواب والتحقيق ، سواء مع صاحب العمل أو مع العمال . وعليهم تحرير الضبوط والتقارير المتعلقة بمهامهم ومشاهداتهم وجدير بالذكر أن من واجب المفتش إبراز هويته وتقديم نفسه إلى صاحب العمل أو المسؤول الإدارى فى المنشأة التى يقوم بتفتيشها . كما أن المراقبين القائمين بالتفتيش ملزمون مع موظفى المؤسسة بالحفاظ على الأسرار التى يطلعون على وقائعها فى

معرض ممارساتهم لوظيفتهم ، وإلا تعرضوا للوقف عن العمل والإحالة إلى التأديب (م ٥٧ نظام) .

٢١٥ - ب - عقوبات المخالفين :

بالإضافة إلى غرامات التأخر عن دفع الاشتراكات (٢٪ من الأجر) ، أورد النظام نوعين من العقوبات التي يمكن فرضها بقرار إداري على أصحاب الأعمال ، بالنسبة لنوعين من المخالفات ، كما يلي :

- في حالة عدم التقيد بأحكام النظام وتدابيره التنفيذية ، تكون العقوبة غرامة تتراوح بين (٥٠٠ - ٥٠٠٠) ريال . وإذا كانت المخالفة تكرارا وقد سبق الحكم في مثلها على رب العمل ، فعندها يمكن زيادة الغرامة حتى الضعف . وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين ارتكبت المخالفة بصدهم . ولا يجوز أن يزيد مجموع الغرامات المفروضة على خمسين ألف ريال .

- إذا كانت المخالفة تتصل بتقديم متعمد لبيانات غير صحيحة بغرض الاستفادة أو إفادة الغير من التعويضات ، فعندها - ومع عدم الإخلال بالعقوبات الأشد المنصوص عليها في الأنظمة - يقضى نظام التأمينات (م ٢/٥٩) بغرض غرامة تتراوح بين (٢٥٠ - ٢٠٠٠) ريال . وتضاعف هذه الغرامة إذا كان المخالف قد سبق الحكم عليه في مخالفة مماثلة (تكرار) . ويلزم المخالف أن يدفع أيضا إلى المؤسسة تعويضا مدنيا يساوي ضعف ما دفعته المؤسسة بصورة غير قانونية ، على أساس تلك البيانات الكاذبة .

ولكننا نرى من جانبنا أن الجزء الأخير من الفقرة الثانية من المادة (٥٩) من نظام التأمينات قد خرج على قواعد العدالة لأنه ينطوي على ازدواجية في العقوبة . ولا يغير من هذه الحقيقة إعطاء تسمية «التعويض المدني» للمبالغ التي يدفعها مضاعفة . فمفهوم التعويض في هذه الحالة يجب ألا يتعدى تعويض المؤسسة عن الأداءات التي دفعتها . أما مضاعفة هذه الأداءات فإنه ينطوي على غرامة بالنسبة للجزء الزائد عما دفعته المؤسسة . فإذا أضفنا إلى ذلك ما ورد في صدر الفقرة موضوع البحث ، وهو معاقبته بغرامة تتراوح بين (٢٥٠ - ٢٠٠٠) ريال عن كل عامل شملته المخالفة ، إذا أضفنا هذا إلى ذاك نكون أمام غرامتين وتعويض ، وذلك عن مخالفة واحدة .

والذى نراه فى هذه الحالة هو تعديل نص الجزء الأخير من الفقرة موضوع البحث ليصبح «... أن يدفع للمؤسسة تعويضا مدنيا يساوى المبالغ التى دفعتها بصورة غير قانونية ، على أساس تلك البيانات» .

٢١٦ ج - جهة الاختصاص لتطبيق العقوبات الواردة فى المادة (٥٩) من النظام :

كانت العقوبات التى شرحناها فى الفقرة السابقة لا تفرض بقرار إدارى وإنما بحكم قضائى . ويستنتج ذلك من الفقرة الثالثة فى المادة (٥٩) من نظام التأمينات التى تتحدث عن «الدعاوى العامة ، والدعاوى المدنية الناتجة عن المخالفات المعاقب عليها وفق الأحكام المبينة آنفا ... الخ» .

فبناء على ذلك كان الأصل فى أية دعوى تتعلق بحالات الفقرتين الأولى والثانية ، من المادة (٥٩) من النظام أن ترفع نظاما أمام المحاكم العادية ، وليس أمام لجان فض المنازعات العمالية . ومقتضى ذلك هو نص المادة (٢٦) من نظام القضاء الصادر بالمرسوم الملكى (م/٦٤ تاريخ ١٤/٧/١٣٩٥هـ) ، والتى تقول : «تختص المحاكم بالفصل فى كافة المنازعات والجرائم ، إلا ما يستثنى بنظام ...» . وباعتبار أن نظام التأمينات لم يحدد جهة الاختصاص القضائى فى هذا النوع من المنازعات ، فإن القضاء العادى يكون من الناحية النظامية هو المرجع الطبيعى للنظر فيها . ويجب الانتباه إلى أن الاعتراض على القرارات الإدارية موضوع الفقرة الأولى من المادة (٥٨) من نظام التأمينات ، هو الذى يكون أمام اللجان الابتدائية لتسوية المنازعات (م/٥٨) نظام التأمينات^(٣٧) ، غير أن الاختصاص فى فرض العقوبات آنفا الذكر قد تغير بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٧٩) الصادر بتاريخ ٢٧/٥/١٤٠٢هـ ، والذى عدل حكم النظام «الصادر بمرسوم ملكى» ! ويمقتضى ذلك أصبح فرض هذه الغرامات المنصوص عليها فى الفقرتين (١ و ٢) من المادة (٥٩) من النظام من صلاحية محافظ المؤسسة أو من يفوضه . أما الاعتراض على هذه القرارات الجزائية الإدارية فيكون مباشرة أمام اللجان الابتدائية لتسوية المنازعات أو الخلافات العمالية . ويجب أن يتم ذلك خلال مدة لا تتجاوز ستين يوما من تاريخ إبلاغ صاحب الشأن الذى صدر فى حقه قرار فرض الغرامة ، وإلا أصبح القرار غير قابل للطعن . وتفصل اللجنة الابتدائية فى الاعتراض بحكم نهائى من لديها ، أى غير قابل للطعن أمام اللجنة العليا .

ونحن نتفق من الناحية الموضوعية مع هذا التعديل بجعل الغرامات المذكورة تفرض بقرار إداري من المحافظ ، لأنها غرامات شبه محددة ، ولا يتسع فيها مجال السلطة التقديرية للقضاء ، ولكن تعديلا كهذا لا يستوفى شرائطه الأصولية ما لم يصدر هو الآخر بمرسوم ملكي . ومع ذلك فإن العمل يجري الآن في الواقع على هذا الأساس الإداري ، وفقا لقرار مجلس الوزراء المذكور . وجدير بالذكر أن هذا التعديل يتوافق موضوعيا مع المادة (٥٢) من اللائحة التنفيذية^(٢٨) ، والفقرة الثانية من المادة (٥٣) أيضا^(٢٩) .

وتبقى لنا ملاحظة هامة في هذا الموضوع ، وهي تتعلق بمشكلة فرعية تولدت عن نقل اختصاص سلطة فرض الغرامات من القضاء إلى الإدارة (المحافظ) . وخلاصة المشكلة هي انعدام مبرر استمرار وجود الفقرة الثالثة من المادة (٥٩) المتعلقة بسقوط الدعوى العامة والمدنية . فعندما وضعت في يد المحافظ سلطة تطبيق الفقرتين الأولى والثانية من المادة (٥٩) ، فإن الحديث في الفقرة الثالثة عن دعاوى ، وعن سقوطها ، يصبح لغوا من القول ، وغير ذي موضوع ، لأنه لم يعد ثمة طريق قضائي لهذه الغرامات .

البحث الرابع

القواعد الناظمة للاعتراضات والتسويات

فى نطاق العلاقة بين مؤسسة التأمينات الاجتماعية ومكاتبها من جهة ، وبين أصحاب الأعمال والمؤمن عليهم من جهة ثانية ، قد تصدر قرارات خاطئة ، أو قد يشعر صاحب العمل مثلا بأن القرار يكلفه بالتزام غير مستحق . وفى مثل هذه الحالة لابد من فتح باب الشكوى أو الاعتراض لتبين الحقيقة وإنصاف المعترضين إذا كان ثمة وجه حق فى ادعاءاتهم . كما أن الذين تأخروا فى تسجيل منشأتهم أو تراكت عليهم المستحقات إلى درجة المعاناة من دفعها مرة واحدة ، قد يرغبون فى مساعدة المؤسسة لهم عن طريق تقسيط هذه المستحقات . وقد أورد النظام ولائحته التنفيذية أحكاما خاصة لمعالجة هذه القضايا بهدف التيسير على المعنيين وعدم تكليفهم بأكثر من المستحقات النظامية . فضلا عن ذلك فقد صدرت قرارات وزارية ذات مدد محددة لفتح باب التسويات أمام المتخلفين عن أداء التزاماتهم ، وتضمنت حلولاً للتسوية بالنسبة للمنشآت التى ينتهى نشاطها .

ولقد وجدنا مناسبا أن نشرح هذه الموضوعات فى بحث مستقل نظرا لخصوصيتها وأهميتها ، وذلك على النحو التالى :

٢١٨ - أولا - الاعتراض على قرارات المؤسسة ومكاتبها :

إن أى قرار خاص يتعلق بالحقوق والالتزامات المالية لعامل معين أو لرب عمل ، تصدره المؤسسة أو أجهزتها ، يمكن أن يعترض عليه من قبل صاحب المصلحة . وثمة أحكام خاصة إجرائية تنظم أصول الاعتراض ابتداء من تقديمه وحتى البت فيه رفضا أو قبولا . وسنبين فى البنود التالية أصول الاعتراض والمراحل التى يمر بها والآثار التى تترتب عليه .

٢١٩ - ١ - الموضوعات التى يمكن الاعتراض عليها :

بيّنت المادة الثامنة والخمسون من نظام التأمينات بحق أصحاب العمل والعمال أو من يقوم مقامهم فى الاعتراض ضد أى قرار يصدر عن أجهزة المؤسسة ويكون متعلقا

بوجوب التسجيل ، أو بالاشتراكات ، أو بالتعويضات . وقد فصلت اللائحة التنفيذية بيان وتحديد المسائل التي يعترض عليها من قبل الأشخاص المعنيين بها (م ٥٦) . وبناء على ذلك فإن الاعتراض يكون على مايلي :

- الخضوع أو عدم الخضوع لنظام التأمينات وما يتفرع عن ذلك من حيث النصاب وتحققه والتواريخ الزمنية المتعلقة بهذا الموضوع .
 - تحديد مقدار الأجر الخاضع للاشتراك ، وبالتالي تعيين مقدار الاشتراكات الواجبة .
 - إضافات التأخر عن سداد المستحقات في مواعييدها النظامية ، من حيث صحة حسابها .
 - امتناع المؤسسة عن إصدار قرار يطالب بإصداره أى شخص من نوى المصلحة فيه (القرارات السلبية من جانب الإدارة) .
 - الحسابات الخاصة بحقوق المؤمن عليهم ويمدد اشتراكاتهم .
- ويمكن القول بشكل عام إنه وفقا للمبادئ العامة ، يجوز الاعتراض على أى قرار تصدره المؤسسة وأجهزتها . بشرط أن يكون للمعترض مصلحة في الاعتراض ، ويفترض ذلك بداهة أنه معني مباشرة بالقرار .

٢٢٠ - ٢ - تقديم التماس إلى الجهة مصدرة القرار ،

أجازت اللائحة التنفيذية (م ٥٧) لمن يرغب في الاعتراض على قرار صادر عن أحد أجهزة المؤسسة ، أن يسبق الاعتراض - إذا شاء - بتقديم التماس إلى الجهة نفسها التي أصدرت القرار . ويكون الالتماس بواسطة طلب يحدد الأمور التي يراد إعادة النظر فيها مع بيان الأسباب .

ويجب أن يقدم الالتماس خلال خمسة عشر يوما ، من تاريخ تبليغ صاحب الشأن القرار ، ولا يكون مقبولا إذا جرى تقديمه بعد هذه المدة . وتتنظر الجهة التي قدم لها الالتماس في الطلب ، فإذا أن ترده ، ولما أن تعدل قرارها .

٢٢١) - ٢ - الاعتراض على القرار وإجراءاته :

إذا رفض الالتماس ، أو فاتت المدة التى كان يجب أن يقدم فى خلالها . كان من حق صاحب المصلحة أن يتقدم بالاعتراض على القرار ، ليس إلى الجهة التى أصدرته ، وإنما إلى المستوى الأعلى مباشرة . وله هذا الحق أيضا إذا انقضت مدة خمسة عشر يوما على تقديمه للالتماس ولم تبت الجهة المعنية فيه .

أما المدة المحددة لتقديم الاعتراض فهى فى جميع الأحوال شهر من نهاية الخمسة عشر يوما المحددة لتقديم الالتماس فى حالة عدم تقديم هذا الأخير ، أو شهر من تاريخ إخطاره برفض الالتماس (فى حالة تقديمه) ، أو من تاريخ مضى الخمسة عشر يوما على تقديمه دون البت فيه .

وتقديم الاعتراض يكون إلى الجهاز الأعلى مباشرة من الجهاز الذى أصدر القرار أو امتنع عن إصداره ، وذلك على النحو الآتى :

- مدير المكتب الرئيسى بالنسبة للقرارات الصادرة عن مدير المكتب الفرعى التابع له .
- محافظ المؤسسة فيما يتعلق بقرارات مديرى المكاتب الرئيسية .
- مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة عن المحافظ .

ويجوز للمجلس المذكور تفويض رئيسه (أى الوزير) أو بعض أعضائه فى سلطة البت فى الاعتراضات المقدمة للمجلس . وفى حالة التفويض يجب أن يحاط المجلس علما بالاعتراضات التى قدمت والقرارات التى صدرت فى شأنها ، حتى يتخذ المجلس الإجراءات المناسبة لتلافى أسباب الاعتراض - قدر الإمكان - مستقبلا .

ويجب أن يتضمن الاعتراض اسم المعارض كاملا وصفته ومهنته ومقر عمله ، والعنوان الذى يخاطب عليه بشأن الاعتراض ، وذكر الجهة التى صدر عنها القرار المعارض عليه أو إرفاق صورة منه . ولا بد أيضا من تحديد طلبات المعارض وأسبابها ، ومن ثم توقيع الاعتراض (مادة ٥٩ من اللائحة) . بعد ذلك يقدم الاعتراض فى خلال المدة النظامية إلى الجهة الموجه إليها ويسجل لديها برقم وتاريخ حسب الأصول .

وطبقا للمادة (٦١) من اللائحة فإن لجنة فحص الاعتراضات^(٤٠) هي التي تتولى بداية فحص كل منها وإعداد تقرير بشأنه لتقديمه إلى الجهة المختصة بالبت فيه ، في خلال شهر من تاريخ استكمالها المعلومات والبيانات الدراسية المتعلقة بالاعتراض . والجهة التي تبت في الاعتراض صلاحية استدعاء المعارض أو من ينوب عنه في خلال مدة معينة لمناقشته ، فإذا لم يحضر أحد في الموعد المحدد ، ودون عذر مقبول ، جاز لتلك الجهة حفظ الاعتراض .

٢٢٢- ٤- الطعن في القرار الصادر بشأن الاعتراض :

لا يعتبر القرار الصادر بشأن الاعتراض من الجهة التي قدم إليها نهائيا ، وإنما هو قرار قابل للطعن بالطريق الإداري ، وأمام لجان تسوية المنازعات العمالية ، بحسب الأحوال ، ووفقا للتفصيل التالي :

إن القرار الصادر بشأن اعتراض ما ، من قبل مدير مكتب رئيسي ، أو من قبل المحافظ ، يعتبر قابلا للطعن بالاعتراض عليه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغه إلى صاحب العلاقة . ويعني ذلك أن قرار مدير مكتب رئيسي ، يعترض عليه لدى المحافظ ، وأما قرار هذا الأخير فيكون الاعتراض عليه لدى مجلس الإدارة .

وإذا قدم صاحب العلاقة الطعن ، أي الاعتراض الثاني ، إلى المستوى الأعلى من المستوى الذي صدر عنه القرار ، وانقضت مدة ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، دون أن يصله خلالها ما يفيد أن اعتراضه محل دراسة الجهة التي قدم إليها ، كان من حقه الاعتراض إلى الجهة الأعلى خلال ثلاثين يوما من تاريخ انقضاء تلك المدة .

وقد أجازت الفقرة الرابعة من المادة (٥٨) من اللائحة لمحافظ المؤسسة ، وبناء على أسباب مقبولة ، النظر في الاعتراضات التي تقدم بعد فوات المواعيد المحددة وذلك بالنسبة لأي من المستويات التي تقدم لها الاعتراضات عادة .

وفي جميع الأحوال فإن القرار الصادر بشأن الاعتراض يكون بحفظه أي برفضه ، أو بإلغاء القرار المعارض عليه أو تعديله ، ويجب أن يكون ذلك كله مسببا ، ويجري إخطار المعارض على عنوانه بنتيجة اعتراضه .

وإذا رفض الاعتراض بعد استنفاد طريق التسلسل في الاعتراض لدى مختلف المستويات التي سبق بيانها ، فإن من حق صاحب العلاقة أن يتقدم بالشكوى إلى لجنة تسوية المنازعات العمالية كمرجع أخير . ويفترض أن يكون القرار الصادر عن اللجنة الابتدائية قابلاً للطعن أمام اللجنة العليا ، باعتبار أن الفقرة الخامسة من المادة (٥٨) من اللائحة التنفيذية لم تبين هذه الناحية . وبالتالي فإن الأصل هو جواز الطعن ، ما لم يرد نص صريح على خلافه .

وثمة ملاحظة أخيرة هامة ، وهي أن من آثار الاعتراض الذي استوفى إجراءاته الشكلية ، وتم إخطار صاحبه بقبول النظر فيه ، أنه في هذه الحالة يؤدي إلى وقف إجراءات التنفيذ الجبري ، المذكور في المادة (٤١) من اللائحة . ولكن الاعتراض لا يعتبر قاطعاً للمهلة المحددة لدفع المستحقات في حدودها النظامية (خلال ١٥ يوماً التالية لشهر الاستحقاق) . وبناءً على ذلك فإن غرامات التأخير (٢٪ من الأجر) لا تتوقف كنتيجة للاعتراض . وعلى صاحب العمل أن يسددها هو مطالب به تحت الحساب» فإذا ما قبل اعتراضه يرد له مادفعه زيادة على المستحق ، وإلا فإنه يكون مسدداً للالتزامات في حدود مدفع ، (م/٤١/٢ من اللائحة) .

٢٢٢- - ثانياً - تقييد المستحقات :

ثمة أسباب واقعية متعددة تجعل بعض أصحاب الأعمال يتأخرون عن أداء التزاماتهم التأمينية في مواعيدها . ومن هذا القبيل حداثة تطبيق النظام ، وعدم الخبرة الكافية لدى البعض لتنظيم شؤونهم المتعلقة بالتأمين ، وعدم معرفة البعض الآخر بانطباق أحكام النظام عليهم وعلى عمالهم . وبطبيعة الحال يؤدي التأخر والتخلف عن تسديد الالتزامات الواجبة ، إلى تراكمها وإلى إثقالها بإضافات التأخير (٢٪ من الأجر) . وعندما يكشف هؤلاء المتخلفون ويلاحقون من قبل المؤسسة بكل المستحقات يشعرون بعبئها ، خاصة عندما تكون لسنوات عديدة خلت . وفي بعض الأحيان يكون رب العمل نفسه معسراً ولا يستطيع أداء المستحقات التأمينية المتراكمة دفعة واحدة .

ولقد راعت اللائحة التنفيذية كل هذه الاحتمالات الواقعية وتضمنت علاجاً لها ، انطلاقاً من مبدأ التيسير على الناس قدر الإمكان وفي حدود المعقول ، خاصة عندما يعرضون ظروفهم وأسباب تأخرهم بشكل يعطى الاقتناع بوجوب مساعدتهم . ومن

أجل ذلك تضمنت اللائحة بعض الأحكام المنظمة لتقسيط المستحقات فى نطاق شروط معينة ، مع إمكانية إلغاء هذا التقسيط فى أحوال معينة أيضا .

٢٢٤ - ١ - التقسيط وشروطه :

يفترض فى هذه الحالة أن يتقدم صاحب العمل بطلب إلى المؤسسة أو الجهاز المختص فيها يعرض فيه الوقائع ويطلب التقسيط مع التعليل طبعا . ويرفع الطلب إلى المحافظ للبت فيه من قبله ، أو ممن يفوضه فى ذلك . ويكون التقسيط على دفعات شهرية متساوية القيمة بقدر عدد الأشهر التى لم تدفع عنها الاشتراكات ، أو التى تأخر صاحب العمل فى خلالها عن الدفع .

ويشترط لقبول التقسيط توفير إحدى الضمانات التى تفرضها اللائحة التنفيذية (م ٤٤) وذلك حسبما يلى :

أ - تأمين مستحقات المؤسسة بموجودات ثابتة لدى صاحب العمل تكون كافية للوفاء بالمبالغ المستحقة لها ، مع كف يد صاحب العمل عن التصرف فى تلك الموجودات ، بالبيع ، أو بأى تصرف ناقل للملكية ، وذلك إلى حين تمام السداد ، وفى حدود ما يتبقى فى ذمته للمؤسسة يوما . ولا يعود لصاحب العمل حق التصرف فى تلك الضمانات إلا بعد تمام الوفاء ، أو بموافقة من المؤسسة على التصرف .

ب - تقديم ضمان من أحد البنوك المعتمدة على أن يكون الضمان غير معلق على شرط ، ويسرى مفعوله طوال مدة تقسيط المستحقات ، فى حدود ما يتبقى فى ذمة المدين ، مع الأخذ فى الاعتبار الأقساط التى جرى دفعها .

وخلافا لما تقدم فإن لمجلس الإدارة أو من يفوضه استثناء صاحب العمل من شرط توفير الضمان ، وكذلك تقسيط المبالغ المستحقة على مدد أطول مما سبق ذكره ، وذلك للاعتبارات التى يراها المجلس . وقد فوض المجلس محافظ المؤسسة فى هذه الصلاحية (قرار المجلس رقم ٢٥٦ تاريخ ٢٩/٣/١٣٩٨هـ) .

ويجب الانتباه إلى أن إصدار قرار بالتقسيط لا يؤثر على إضافات التأخير التى يجب أن يستمر أداؤها حتى تمام الوفاء بها ، لأنها مرتبطة أصلا بواقعة التأخير . ومع ذلك فقد منحت اللائحة المحافظ سلطة تقديرية تخوله صلاحية الإعفاء من دفع إضافات التأخير عن فترة التقسيط فقط ، وللأسباب التى يقدرها . والتخلف عن دفع الأقساط

فى مواعيدها يقتضى فرض إضافات التأخير عن الفترة من تاريخ وجوب الدفع حتى السداد الفعلى .

وقد تضمنت اللائحة فى آخر المادة (٤٥) منها عبارة تفيد أنه «يجوز للمحافظ تعليق الإعفاء من إضافات التأخير كلها أو بعضها على تمام سداد الأقساط المستحقة» . وفى تقديرنا أن هذه العبارة تنصرف إلى الإضافات عن فترة التقسيط فحسب . أما تلك التى تحققت عن الفترة التى سبقتها فلم يرد فى النص ما يشير إلى إمكانية الإعفاء منها . ويتضح ذلك من التخصيص الذى ورد فى أول الفقرة الثانية من المادة (٥٤) من اللائحة ^(٤١) . وإن هذا الجزء الذى يتمتع المحافظ بصلاحيحة الإعفاء منه بون قيد أو شرط ، للمحافظ الحق أيضا إذا شاء أن يعلق الإعفاء منه كليا أو جزئيا على شرط تمام سداد الأقساط .

٢٢٥ - ٢ - إلغاء قرار التقسيط وحالاته :

إن صدور قرار بتقسيط المستحقات لا يمنع من إجراء السداد دفعة واحدة ، أو دفع الأقساط قبل مواعيدها ، إذا أراد صاحب العمل ذلك ، غير أن للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط أو الرجوع عنه فى حالات معينة تضمنتها اللائحة (المادة ٤٦) ، وذلك كما يلى :

- إذا رأت المؤسسة زوال الأسباب التى بررت صدور قرار التقسيط .
- إذا توقف صاحب العمل عن أداء المبالغ المستحقة فى مواعيدها .
- إذا توقف صاحب العمل عن أداء الاشتراكات الشهرية المستجدة فى مواعيدها .
- إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة لأخطار عدم الوفاء ، ومن هذا القبيل حالة الإفلاس ، أو التصفية وإنهاء النشاط ، والهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد ، كذلك إيقاع التنفيذ ببيع موجودات صاحب العمل بناء على طلب من الدائنين . ويستوى فى ذلك أن يتم البيع بالتنفيذ الإدارى أو القضائى .

ويعتبر المحافظ أو من يفوضه صاحب الصلاحية فى إلغاء قرار التقسيط . ويترتب على إلغاء قرار التقسيط سقوط الأجل ، ووجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة فى خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء . وفى حالة عدم الوفاء فى خلال هذه المهلة ، يحق للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان ، أو اتخاذ إجراءات التنفيذ الجبرى .

٢٢٦) - ثالثاً - تسوية المنشآت التي ينتهى نشاطها :

أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرار رقم (٤٥/تأمينات) تاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ متضمناً اللائحة الخاصة بقواعد تسوية أوضاع بعض أصحاب الأعمال المتخلفين عن تسجيل منشآتهم أو عمالهم ، أو المتأخرين عن سداد الاشتراكات أو الذين صفيت أعمالهم ، وذلك بهدف إنهاء المنازعات الخاصة بتلك الوقائع . وقد تضمن الفصلان الأول والثانى من تلك اللائحة أحكاماً وقتية ولدة محددة ، انتهت بعد تمديدها^(١٢) ، بتاريخ ٣٠/١٢/١٤٠٢هـ . وهى تنطوى على تسهيلات لحث المعنيين على المبادرة بتسديد التزاماتهم ضمن مدة معينة مع إمكانية الإعفاء من إضافات التأخير .

أما الفصل الثالث من تلك اللائحة فيحتوى على أحكام دائمة تنظم شؤون التصفية التأمينية للمنشآت التى انتهى نشاطها وذلك فى الحالات التالية :

- وفاة صاحب المنشأة .
- إشهار إفلاس صاحب العمل ، أو صدور الحكم بإعساره .
- انقضاء المنشأة ودخولها دور التصفية ، بحسب نظام الشركات ، أو طبقاً لاتفاقية أو عقد التأسيس ، أو بحكم قضائى ، أو بقرار من هيئة حسم المنازعات التجارية . . . الخ ، أو بآى سبب أو حالة تؤدى لوقف النشاط ، فإذا ما تحقق ذلك وتأييد بالمستندات والثبوتيات النظامية يعرض الأمر على محافظ المؤسسة ، الذى يحدد بقرار منه التاريخ الذى يعتبر فيه علاقة المنشأة بالتأمينات الاجتماعية قد انقطعت بسبب توقف نشاطها .

وتتصف القواعد الخاصة بتسوية العلاقة مع هذه المنشآت بوضوحها ويكونها تشرح نفسها دون أى تعقيد . وبناء على ذلك فإننا نورد بشكل خاص ما تضمنته المادتان (١٤ ، ١٥) من تلك اللائحة باعتبارهما صلب موضوعنا فى الفقرة الراهنة . وبموجب هاتين المادتين فإن المنشآت التى ينتهى نشاطها تعامل وفق ما يلى :

- ١ - يقف سريان إضافات التأخير اعتباراً من تاريخ انتهاء النشاط فعلاً أو نظاماً أو اتفاقاً حسب الحال . ويجوز لرئيس مجلس الإدارة ، بناء على توصية المحافظ الإعفاء من كل أو بعض إضافات التأخير المستحقة على المنشأة ، حسب تقديره لأسباب التأخر فى أداء الاشتراكات .

- ٢ - تحتسب الاشتراكات المستحقة عن العمال المؤمن عليهم حتى التاريخ الفعلى لتحقق واقعة انتهاء النشاط ، أو حتى انتهاء التصفية بالنسبة للعمال الذين تستمر خدمتهم أثناء إجراء التصفية .
- ٣ - بالنسبة للعمال الذين تركوا خدمة المنشأة قبل تاريخ انتهاء نشاطها ، يضع محافظ المؤسسة القواعد الكفيلة بتحديد من تتوفر فيهم شروط الخضوع للنظام ، ومن لم تتوفر فيهم تلك الشروط .
- ٤ - يتولى المحافظ اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتحصيل حقوق المؤسسة من المنشآت التى انتهى نشاطها ، بما فى ذلك المنشآت الأجنبية التى اشتغلت فى المملكة ثم أنهت نشاطها .
- ٥ - وعلى المؤسسة إشعار صاحب العمل الذى انتهى نشاطه بالمستحقات المترتبة عليه للمؤسسة .
- وجدير بالذكر أن حقوق المؤسسة قبل المنشآت التى انتهى نشاطها ، وحقوق تلك المنشآت قبل المؤسسة تعامل - استثناء من المادة (٤٢) من اللائحة التنفيذية (٤٣) - وفق القواعد التالية :
- أ - إذا كان انتهاء النشاط يقتصر على فرع من فروع نشاط صاحب العمل ، وتبين أن له فروعاً أو نشاطات أخرى مسجلة لدى التأمينات الاجتماعية ، تحول الأرصدة المدينة أو الدائنة إلى المكتب الذى لا يزال حساب ونشاط صاحب العمل قائماً فيه .
- ب - إذا كان المبلغ المستحق للمؤسسة أو لصاحب العمل ألف ريال فأقل ، لا تصح المطالبة به بعد انقضاء سنة على التاريخ الذى حدد لانتهاء النشاط .
- ج - إذا كان المبلغ المستحق للمؤسسة أو لصاحب العمل يزيد على ألف ريال ، فلا تصح المطالبة به بعد انقضاء سبع سنوات من التاريخ الذى انتهى فيه النشاط .
- د - يقفل حساب صاحب العمل بعد انتهاء المدد المنصوص عليها فى الفقرتين السابقتين ، وتعتبر حقوق المؤسسة التى لا تتمكن من تحصيلها خلال تلك المدد من الديون المعدومة التى يتعذر تحصيلها .

- هـ - لا يقفل حساب صاحب العمل ، ولا تعتبر ديون المؤسسة معدومة بعد انتهاء المدد المنصوص عليها في الفقرتين (ب ، ج) السابقتين ، إلا بموافقة محافظ المؤسسة . ويجوز له تمديد تلك المدد إذا تبين له أن هناك إجراءات واجبة لم تتخذ لتحصيل حقوق المؤسسة ، أو لأداء حقوق صاحب العمل .
- و - تؤول المبالغ المستحقة لصاحب العمل والتي لا يطالب بها خلال المواعيد المحددة في الفقرتين (ب ، ج) السابقتين إلى صندوق التأمينات الاجتماعية المشار إليه في المادة (٢٠٧) من نظام العمل^(٤٤) .

الهوامش

- (١) انظر في هذا الموضوع د . نواف كنعان بالاشتراك مع د . محمود البنا ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٤٨ وما بعدها .
- (٢) انظر د . عبدالحميد عز : التأمينات الاجتماعية - المبادئ، النظرية والتطبيقات العملية ، دار النهضة العربية - القاهرة - ١٩٦٩ ، ص (٢٠ - ٢١) .
- (٣) راجع في موضوع التركيب الفردي والتركيب الجماعي : د . مصطفى الجمال بالاشتراك مع د . حمدي عبدالرحمن . دروس في التأمينات الاجتماعية - مؤسسة شباب الجامعة - الإسكندرية - ١٩٧٤ م ، ص (٦٠) وما بعدها .
- (٤) د . رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قوانين التأمين الاجتماعي - الجزء الأول ، الإسكندرية - ١٩٨٢ ، ص ٢٢٦ .
- (٥) راجع التقرير الإحصائي السنوي السادس الصادر عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، ١٤٠٥ هـ ، ص ٢٤١ وما بعدها
- (٦) انظر د . فتحي عبدالصبور ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٤ وما بعدها .
- (٧) يأخذ التشريع الفرنسي جزئياً بهذا الأسلوب . انظر بالفرنسية :
Yves Saint-Jours, Traite de securite - T . 1, ledroit de la Securite sociale - 2e ed (L . G . D j
- 1984) p .
- (٨) المرجع الفرنسي السابق نفسه ، ص (١٥٠ و ١٥٢) .
- (٩) إن علاوات الأعباء العائلية لا يصح عليها وصف الأجر بالمداول القانوني الدقيق فهي لا ترتبط بالعمل ، وإنما تستند إلى أسباب وعوامل خارجية عنه ومتفاوتة بين العمال . ولم يعد هذا «التعويض العائلي» يحسب من الأجر في قانون العمل السوري ، ولكنه يأخذ حكم الأجر في قانون التأمينات الاجتماعية ، ويدخل في حساب الاشتراكات التأمينية . انظر كتابنا : التشريعات الاجتماعية - قانون العمل - مرجع سبق ذكره ، ص (١٢٣ و ١٢٤) .
- (١٠) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية في خدمتك - العدد ٣ - ص ٦٧ وما بعدها .
- (١١) ذهب التشريع الفرنسي في المادة (٢٠ / ل) من قانون التأمينات الاجتماعية إلى التوسع في تعريف الأجر كما يلي :
« تعتبر بمثابة الأجور كل المبالغ المدفوعة إلى العمال كمقابل للعمل أو بسببه . وخاصة الأجور أو المكاسب ، وتعويضات العطل المدفوعة ، والمبالغ المقطوعة من أجل اشتراكات عمالية ، والتعويضات والعلاوات ، والمكافآت وكل مزايا أخرى نقدية والمزايا العينية ، وكذلك المبالغ المقيوضة مباشرة أو بواسطة الغير بصفة إكرامية» (قانون رقم ٥٤ - ٣٠١ تاريخ ٢٠ مارس - آذار ١٩٥٤) .
- (١٢) انظر الفقرة (١٦٥ - ج) لاحقاً .
- (١٣) انظر في موضوع الأجر الإضافي المادة (١٥١) من نظام العمل والعمال النافذ في المملكة .
- (١٤) انظر قرار وزير العمل رقم ٤٦/ تأمينات تاريخ ١٧/٦/١٤٠١ المعدل للمادة (٢٤ / ٨ و ٩) من اللائحة .
- (١٥) انظر المادة (١/٥ - ز) من نظام التأمينات ، والمادة (٢/ ط) من اللائحة التنفيذية .
- (١٦) تكتب الألف في (مائة) إلى (تسعمائة) عند الأقدمين ، ولكنها لا تقرأ ، وتلفظ (مئة) . وعند المحدثين وجدناها مكتوبة في الشكلين . والأصل في العربية عدم وجود هذه الألف الزائدة غير المفوظة . ولكن العرب قبل الإجماع (إعجام الحروف) أرادوا التفريق بين مئة ومئة ، لأن كلا منهما يأتي مرسوماً هكذا (مئة) دون تفريق . فكانوا يخطئون في قراءة مثل (قبضت منه ألف درهم) هل هي (قبضت منه ألف درهم) أم هي (قبضت منه ألف درهم) ؟ لذا أدخلوا الألف مزيدة على الأصل دون قراءتها . ولا شك في أن الموجب لزيادة الألف قد سقط بعد الإجماع ولم يعد لدى

اليعض من سبب لوجودها . ونحن نميل إلى ذلك تبسيطاً وتمشياً مع قواعد الهزمة .

انظر . محمد هاشم نوبيري / وجهة الطل ، معالم الإملاء - دمشق - ١٩٦٩/١٩٧٠ ، ص (٧٨) .

(١٧) تنص المادة الثامنة من نظام التأمينات على : « لكل عامل أمضى في خضوعه لفرع تأمين المعاش خمس سنوات على الأقل ولم تعد تتوفر فيه لسبب ما ، شروط الخضوع المنصوص عليها في هذا النظام أن يستمر في انتسابه لهذا الفرع بشرط أن يقدم من أجل ذلك طلباً في خلال الأشهر الستة التي تلي تاريخ انتهاء خضوعه للتأمين يتعهد فيه بدفع الاشتراكات الكاملة ... والتي يقع دفعها على عاتق صاحب العمل والمؤمن عليه . تحدد كيفية تطبيق هذه المادة بلائحة تصدر بقرار من مجلس الوزراء » ويبدو أن هذه اللائحة لما تصدر بعد ، وهذا يعني عدم تطبيق المادة السابقة .

(١٨) بينت المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية هذه القاعدة بقولها « يجب أن تكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى ولو كان عقد العمل موقوفاً ، أو كانت أجورهم لا تكفي لذلك ، وتعتبر حصة العامل التي يؤديها عنه صاحب العمل في هذه الحالة في حكم القرض ، ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام العمل » . (انظر المادة ١١٩ من نظام العمل) .

(١٩) المادة (٢٣) من اللائحة التنفيذية . وقد أضيف إليها التعديل بهذه الصيغة بموجب قرار وزير العمل رقم ٨/ تأمينات تاريخ ١٦/١/١٣٩٣ هـ . وقد واجهت المؤسسة في الواقع مشكلة مؤمن عليهم تحسب أجورهم بالساعة ولا يعملون إلا ساعات متفرقة في أثناء الشهر ، بل وتختلف من شهر لآخر ، ولذلك لا يمكن القول بأن شهر محرم بالنسبة لهم يمثل أساساً عادلاً لأجور باقي أشهر السنة (انظر ذلك في العدد رقم ٥ من سلسلة التأمينات الاجتماعية في خدمتك ، ص ٧٥) .

(٢٠) لقد سبقنا إلى شرح هذا الموضوع وبشكل مفصل الدكتور فتحي عبدالصبور - مرجع سبق ذكره - ص ١٣٩ وما بعدها .

(٢١) تنص المادة المذكورة على ما يلي « يخضع لحسم الاشتراكات المبالغ المنصوص عليها في المادة (٢٤) دون استئصال أية استقطاعات تجري عليها كضرائب أو رسوم أو يون أو أقساط أو ماشابه ذلك . كما لا تستتزل الاستقطاعات من الأجور بسبب الجزاء الإداري أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر » .

(٢٢) المادة السابعة عشرة من نظام العمل .

(٢٣) نحن نختلف في تفسيرنا لهذه النقطة مع الزميل الدكتور فتحي عبد الصبور . مرجع سبق ذكره ، انظر ص ١٤١ والسطور الأولى من ص ١٤٢ .

(٢٤) عدلت بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٧) تاريخ ٢٤/١/١٣٩٣ هـ .

(٢٥) تنص المادة (٢١) من اللائحة التنفيذية على مايلي : « يجب أن تكون الاشتراكات التي يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى ولو كان عقد العمل موقوفاً ، أو كانت أجورهم لا تكفي لذلك . وتعتبر حصة العامل التي يؤديها عنه صاحب العمل في هذه الحالة في حكم القرض ، ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها في نظام العمل » .

(٢٦) المادة (٢/٢٤) من اللائحة التنفيذية .

(٢٧) انظر أيضاً د . فتحي عبدالصبور ، مرجع مذكور ، ص ١٤٨ وما بعدها .

(٢٨) راجع في ذلك سلسلة التأمينات الاجتماعية في خدمتك ، مرجع مذكور ، العدد رقم (٧) ، الصفحة (٨٧ - ٨٨) .

(٢٩) انظر صورا عن هذه التماذج في ملاحق الكتاب .

(٣٠) من المفيد في هذا الموضوع مراجعة التعليمات التفصيلية التي تضمنها كل من التعميمات المذكورين ، وبخاصة التعميم رقم (٣) .

(٣١) يعتبر من المخالفات موضوع البحث مثلاً : عدم إرسال جدول تعديل الأجور خلال المواعيد المحددة لسداد الاشتراكات ، وبشكل ذلك سبباً لتطبيق حكم المادة (٥٩) من النظام . (انظر المادة ٣٩ من اللائحة) .

(٣٢) أشارت المادة الثامنة أيضاً بصراحة إلى أن نفع الاشتراكات يقع على عاتق صاحب العمل ، وبالتالي فإنه هو المسؤول عن كل ما يتصل بذلك .

(٣٣) تنص الفقرة الثالثة من المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية على ما يلي : «تتخذ إجراءات التنفيذ الجبرى وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على اقتراح مجلس الإدارة ، وإلى أن يصدر ذلك القرار تتبع إجراءات التنفيذ الجبرى وفقاً لأحكام نظام جباية أموال الدولة» .

(٣٤) انتقد هذا النص أيضاً من قبل د . فتحي عبد الصبور ، مرجع سابق مذكور ، ص (١٧٧) .

(٣٥) د . فتحي عبد الصبور ، مرجع مذكور ، وكذلك مطبوعة سلسلة التأمينات الاجتماعية في خدمتك - العدد (٥) ، ص (٧٨ و ٧٩) .

(٣٦) انظر الفقرة (١٢٤) من هذا المؤلف .

(٣٧) تنص هذه الفقرة على ما يلي : «يمكن لأصحاب العمل والعمال ، ولأن يقوم مقامهم ، الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا ، إذا اقتضى الحال ، بشكوى أمام اللجان المنصوص عليها في نظام العمل لفض المنازعات»

(٣٨) تنص المادة (٥٢) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات على ما يلي : «إذا ما تبين لمندوب المؤسسة وجود مخالفات في مجال تنفيذ صاحب العمل للالتزامات التي أوجبها النظام أو تدابير التنفيذ (وهذا مشابه لبداية الفقرة الأولى من المادة (٥٩) من النظام) ، يجب عليه توجيه صاحب العمل وإرشاده إلى كيفية تنفيذ أحكام النظام وتدابيره على الوجه السليم مع تأكيد ذلك بتقرير كتابي يرسل إلى صاحب العمل بالبريد الرسمي .

وتصدر بقرار من محافظ المؤسسة القواعد والأصول ونماذج التقارير التي تعد بنتائج التفتيش وتحديد المهلة اللازمة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها» .

(٣٩) جاء في الفقرة المذكورة ما يلي : «وتنظم شروط وأوضاع التصرف في محاضر الضبوط بالتنبيه والإنذار أو توقيع الغرامة بقرار من محافظ المؤسسة ... الخ» .

وتنطوي هذه العبارة الأخيرة على مظاهر سلطة المحافظ في إمكان تطبيق المادة (٥٩) من النظام بالأسلوب الإداري ولكن هذا يستوجب ، كما ذكرنا ، إلغاء الفقرة الثالثة من هذه المادة الأخيرة وإنطاة الأمر صراحة بالمحافظ ، بموجب مرسوم ملكي يعدل أصولاً حكم النظام .

(٤٠) تنص المادة (٦١) من اللائحة التنفيذية على مايلي : «تشكل لجنة لفحص الاعتراضات في كل من المكاتب الرئيسية والمديرية العامة للمؤسسة وسكرتارية مجلس الإدارة تتولى فحص الاعتراض وإعداد تقرير بشأنه يعرض على الجهة المختصة بالبت في الاعتراض خلال شهر على الأكثر من تاريخ استكمالها المعلومات المتعلقة بالاعتراض ، وعلى المعارض أن يقدم للجنة كافة البيانات والمستندات التي تراها لازمة لدراسة اعتراضه .

ويصدر بتشكيل تلك اللجان قرار من محافظ المؤسسة ، ومن مجلس الإدارة بالنسبة لما يختص المجلس بالبت فيه» .

(٤١) جاء في الفقرة الثانية من المادة المذكورة مايلي : «ومع ذلك يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل من دفع إضافات التأخير عن فترة التبسيط للأسباب التي يقرها ... ويجوز للمحافظ تعليق الإعفاء من إضافات التأخير كلها أو بعضها على تمام سداد الأقساط المستحقة» .

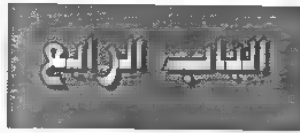
(٤٢) جرى تمديد العمل بتلك القواعد بموجب القرار الوزاري رقم (٥٩/تأمينات) تاريخ ١٤٠٢/١/٢٥ هـ . كما صدر قرار آخر برقم ٩٣/تأمينات تاريخ ١٤٠٧/٢/٩ هـ ، وبموجبه أعطيت مهلة جديدة مدتها سنة تبدأ من أول الشهر

التالى لاتقضاء شهر على تاريخ نشر هذا القرار ، وتضمن تسهيلات يستفيد منها أصحاب الأعمال المخالفون والمتخلفون لحثهم على تلافي المخالفات .

(٤٣) تنص هذه المادة على مايلى : «مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٥٩) من النظام ، لا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الإضافات المنصوص عنها فى المادة (١٩) من النظام بمرور الزمن مهما كانت الأسباب» .

(٤٤) تتعلق هذه المادة بالفراغات التى تطبق على صاحب العمل فى حالة مخالفته لنظام العمل . وقد نصت على مايلى : «يماقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة المسؤول عن أية مخالفة لأى حكم من أحكام هذا النظام أو اللوائح أو القرارات والأوامر الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة ، بغرامة لا تقل عن مائة ريال ولا تتجاوز خمسمائة ريال ، وتطبق العقوبات المنصوص عليها فى هذا النظام مالم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أى نظام آخر .

وتؤىل جميع الفراغات التى توقع عن مخالفة أحكام هذا النظام إلى صندوق التأمينات الاجتماعية للعمال فى حساب خاص للإتفاق منه على المشروعات التى تخصص لرفع مستوى العمل والعمال فى المملكة ، وفقا لما يقرره وزير العمل » .



**الوقائع المشمولة
بالتأمين الاجتماعي
والحقوق التأمينية**

٢٢٧ - تهديد :

وفقا للمادة الأولى من نظام التأمينات الاجتماعية السعودي ، فإنه يغطى حاليا فرعين من فروع التأمين الاجتماعى وهما :

أ - إصابات العمل والأمراض المهنية ، ويعبر أحيانا بفرع الأخطار المهنية . ويلاحظ هنا عدم شموله لحالات المرض العادى الكثير الوقوع .

ب - العجز غير المهنى والشيخوخة والوفاة ، ويعبر عنه بفرع المعاشات .

ويمكن اعتبار ذلك بمثابة النطاق الموضوعى لتطبيق النظام فى المرحلة الراهنة .

وثمة تطلع إلى توسيع دائرة التأمينات الاجتماعية مستقبلا إلى فروع أخرى نصت عليها الفقرة الثانية من المادة الأولى ، وأناطت بمجلس الوزراء اتخاذ القرار اللازم لهذا التوسع ، بحيث يشمل :

- المنح العائلية .

- تعويضات العجز المؤقت بسبب المرض العادى (غير المهنى) أو الأمومة .

- أية تعويضات أخرى فى نطاق الضمان الاجتماعى ، كشمول أسر المؤمن عليهم فى حالات المرض .

كما أن الفقرة الثالثة من تلك المادة أجازت لمجلس الوزراء إصدار قرار بتدابير خاصة للضمان الاجتماعى من أجل حماية العمال المستقلين .

ونظرا لأن المصطلح به حاليا يقتصر على ما ذكرناه آنفا فى الفقرتين (أ - ب) ، فإننا سنخصص هذا الباب لدراستهما فى فصلين فقط ، مع شرح للحقوق التأمينية فى كل منهما ، كما يلى :

الفصل الأول : فرع المعاشات والحقوق التأمينية للمستحقين .

الفصل الثانى : الأخطار المهنية وحقوق المؤمن عليه عند الإصابة بها .

وقد أثرنا استعمال تعبير «الحقوق التأمينية» ، بدلا من كلمة «تعويضات» التى استعملها النظام فى مادته الأولى ، وذلك لأننا نرى فى كلمة «الحقوق» أداء أصح وأقوم ، وأكثر دقة من المعنى الذى تنطوى عليه كلمة التعويضات .

وجدير بالإشارة أننا سندرس هذين الفصلين فى إطار النظام ولائحته التنفيذية ،

واللائحتين الخاصتين بالفرعين المذكورين .^(١)

(١) صدرت الأولى تحت تسمية «لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات» ، بموجب القرار الوزارى رقم (١٩/تأمينات) تاريخ ١٧/١١/١٣٩٥ هـ . وصدرت الثانية تحت تسمية : «لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية» ، بموجب القرار الوزارى رقم (٦١/تأمينات) تاريخ ١٤٠٢/٤/٦ هـ .

الفصل الأول

فرع المعاشات والحقوق التأمينية للمستحقين

يرجع اختيارنا في تقديم هذا الفصل على لاحقه إلى كون فرع المعاشات هو الأسبق في التطبيق من فرع الأخطار المهنية . ونظرا لأن الحقوق التأمينية في فرع المعاشات لا تصرف فقط إلى المؤمن عليهم ، وإنما يمكن أن يستفيد منها بعض نوابهم أيضاً ، كما سنرى ، فقد أثرنا استخدام تعبير «المستحقين» .

وينطوى هذا الفصل من الناحية الموضوعية على دراسة لبحثين رئيسين نشرح فيهما كل الأساسيات والفرعيات المتعلقة بأحكام فرع المعاشات ، وذلك تحت العنوانين التاليين :

- أحكام معاشات الشيخوخة ، وندرج معها حالة وفاة المؤمن عليه .
- قواعد ومستحققات العجز غير المهني .

البحث الأول

أحكام معاشات الشيوخوخة

حدد النظام قواعد دقيقة وواضحة لكل ما يتصل بحقوق المستفيدين أو ورثتهم . كما تضمنت اللائحة الأحكام التوضيحية والإجرائية المتعلقة بقواعد صرف الحقوق . وسنتناول بالشرح فى هذا البحث كل ما يتصل بشروط استحقاق المعاش وقواعد صرفه وانتقاله إلى الورثة والمستفيدين ، لننتهى أخيراً بحالات توقف وسقوط الحق فى المعاش .

٢٢٨ - أولا - الشروط المؤهلة لاستحقاق معاش الشيوخوخة :

فرض النظام شروطاً أساسية لابد من استيفائها لحصول المؤمن عليه ، أو ورثته ، على معاش الشيوخوخة . وهذه الشروط ثلاثة ومتلازمة ، سنتناولها فيما يلى بالشرح تباعاً ، مع بيان كل الحالات الفرعية المتصلة بها :

٢٢٩ - ١ - إتمام السن (٦٠) سنة :

إن واحداً من الشروط المقررة لاستحقاق معاش الشيوخوخة ، لكل مؤمن عليه ، رجلاً كان أو امرأة ، هو إتمامه من العمر ستين سنة هجرية كاملة . ويساوى ذلك بالتقويم الميلادى ثمانياً وخمسين سنة وشهراً واحداً وعشرين يوماً . ويحدد سن طالب معاش الشيوخوخة بواسطة شهادة ميلاده ، أو بواسطة شهادة تصدرها الجهات المختصة نظاماً ^(١) . وإذا تعذر إبراز مثل هذه الوثائق ، فيحدد السن بواسطة طبيب أو أكثر تسميه المؤسسة العامة . ويمكن لذى العلاقة الاعتراض على قرار الطبيب أمام اللجنة الابتدائية الطبية المختصة ، مع إمكانية الطعن فى قرارها أيضاً أمام اللجنة الاستئنافية التى يعتبر قرارها نهائياً ^(٢) .

٢٣٠ - ٢ - التوقف عن ممارسة عمل خاضع للتأمين :

إن إتمام العامل سن الستين سنة من العمر لا يحتم بالضرورة توقفه عن متابعة

الممارسة لنشاطه المهني . فقد تسمع له قواه وحالته العامة بالاستمرار في عمله . ومن مصلحته مثل هذا الاستمرار ، لأنه يؤدي إلى زيادة عدد سنواته التأمينية ، وبالتالي إلى زيادة في معاش الشيخوخة الذي يستحقه . وعلى أية حال فإن النظام يفرض في جملة الشروط لاستحقاق معاش الشيخوخة توقف العامل عن ممارسة أى نشاط مهني يخضع للتأمينات الاجتماعية .

وبناء على ذلك فإن إتمام شرط السن مع الاستمرار في العمل لا يعنى نشوء الحق في تقاضى المعاش ، بل لايد من التوقف الفعلى عن العمل المشمول بالتأمين . أما التوقف عن العمل المشمول بالتأمين والانتقال إلى عمل آخر غير مشمول به فلا يتعارض مع حقه في معاش الشيخوخة ، مهما كان الأجر الذي يتقاضاه من العمل الجديد ، ويستمر في قبض المعاش .

وإذا عاد صاحب المعاش إلى ممارسة عمل خاضع للتأمينات فعندها يجب التمييز بين حالتين :

أ - إذا كان أجره من عمله الجديد الخاضع للتأمينات يقل عن المعاش الذي يتقاضاه ، فلا تأثير لذلك عليه ، ويستمر في تقاضى معاشه للشيخوخة مهما طالت أو تغيرت مدة عمله (الخاضع للتأمينات) .

ب - إذا كان أجره من عمله الجديد الخاضع للتأمينات يساوى المعاش أو يزيد عليه ، ففي هذه الحالة يتوقف صرف المعاش إليه طوال مدة الاستخدام الجديد . والفائدة التي يحصل عليها نتيجة لذلك ، هي أنه إذا بلغت مدة الاستخدام أكثر من سنة كان من حق العامل أن يطلب تعديل معاشه بإضافة المدة التي اشتغل خلالها إلى مدة سنواته التأمينية ، وإعادة حساب معاشه على هذا الأساس . وتلزم المؤسسة بإجراء التعديل ، وإعادة حساب المعاش ، ولكن على أساس متوسط الأجر الشهري الذي سبق أن اعتمد عند حساب المعاش في المرة الأولى (م ٢٨/٤ نظام) .

(٢٢١) - ٣ - بلوغ النصاب في مدة الاشتراك ،

قررت المادة (٢٨) من النظام نصابا معيناً من اشتراكات التأمين لاستحقاق معاش

الشيخوخة ، بعد توافر الشرطين السابقين ، وقد تضمنت المادة (٣٨) المذكورة أحكاما عامة مبنية على الوضع الطبيعى للأمور ، ثم راعت الظروف الخاصة التى تحيط بالمسنين عند تطبيق النظام عليهم ، والذين قد يتعذر بلوغهم النصاب العادى من الاشتراكات بحكم تقدمهم فى العمر عند بداية شمولهم بنظام التأمينات ، وفيما يلى تفصيل ذلك :

(٢٣٢) - ١ - القاعدة العامة فى بلوغ النصاب :

يعتبر العامل مستكملا نصاب الاشتراكات المؤهلة لمعاش الشيخوخة عندما تكون له على الأقل إحدى الحالتين التاليتين :

- (١٢٠) مئة وعشرون شهرا تأمينيا ، منها (٣٦) شهرا فى خلال السنوات الخمس الأخيرة التى تسبق طلب المعاش والتوقف عن العمل .

- (١٨٠) مئة وثمانون شهرا تأمين بالمجموع ، حيثما وقعت ، وبدون أى اعتبار لكونها منفصلة أو متصلة . وهذه المدة تساوى خمسة عشر عاما تأمينيا .

(٢٣٣) - ب - النصاب الخاص للمتقدمين فى السن :

إذا طبقت القاعدة العامة السابقة على الذين تجاوزوا الخمسين عاما من العمر عند بداية شمولهم ، فسيؤدى ذلك إلى إلزامهم بالاشتغال إلى ما بعد الستين من العمر لتحقيق النصاب الأدنى المطلوب من الاشتراكات لاستحقاق معاش الشيخوخة . وكمثال على ذلك نفترض أن أحد العمال كان يبلغ من العمر أربعة وخمسين عاما عندما طبق النظام على المنشأة التى يعمل فيها ، فإذا طبقنا عليه القاعدة العامة فى بلوغ النصاب ، وجب عليه أن يعمل حتى بلوغ الرابعة والستين . وقد يكون فى ذلك بعض المشقة عليه ، أو قد لا يستطيع ذلك فلا يستفيد من معاش الشيخوخة .

وقد أوجد النظام حلا معقولا وإنسانيا لامثال هؤلاء بغية إفادتهم من المعاش . وبناء على ذلك قررت الفقرة الثانية من المادة (٣٨) أن كل عامل مؤمن عليه ، وقد توقف عن عمله بعد بلوغه الستين كاملة ، يمنح له فى حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لبلوغ ال (١٢٠) شهر تأمين . ولكن هذا الحكم له مدة محددة فهو يطبق «خلال السنوات الأولى فقط التى تلى إدخال نظام التأمين فى المنطقة التى يعمل فيها المؤمن

عليه نو العلاقة» . والذي نعتقده أن المقصود بذلك ليس هو المنطقة الإدارية ككل ، وإنما المنشأة التي يعمل لديها . ويشمل هذا الحكم ، بعبارة أخرى ، كل مسن تستخدمه المنشأة خلال السنوات الخمس الأولى من تطبيق النظام عليها ، ومن باب أولى شمول من هم على رأس العمل . أما بعد انقضاء الخمس السنوات المذكورة ، فإن الحكم بالإفادة من المنحة لا يشمل كل من استخدم بعدها لدى المنشأة . فهذا المستجد فى الخدمة يخضع للشروط والقواعد العامة فى نظام التأمينات . فبغير هذا المعنى لا يستوفى النص هدفه ويضيق نطاق تطبيقه إلى درجة غير منصفة (٣) .

ويشترط لاستفادة العامل المسن من هذه المنحة أن يكون قد أمضى (١٢٠) شهر عمل مأجور على الأقل ، منها (٦٠) شهر تأمين غير متقطع كحد أدنى ، وذلك قبل انتهاء عمله مباشرة . ويعنى هذا أن الحد الأقصى للمنحة هو ٦٠ شهراً أيضاً ، أى نصف المدة الدنيا المخولة لاستحقاق المعاش .

وفى موضوع التأمين غير المتقطع بالنسبة للسنتين شهراً المذكورة ، يؤخذ فى الاعتبار كل ما جاء فى المادة الثامنة (٤) من «لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات» وذلك بالنسبة لتواصل المدة ، والفواصل الزمنية المسقطه أو غير المعتمدة .

وفى جميع الأحوال ، أى فى حالة العمال المسنين أو حالة النصاب العادى للعمال عامة ، يؤخذ فى الاعتبار إضافة المدد المنصوص عنها فى المادة (١/ج) والمادة الثانية ، من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات (٥) .

٢٢٤ - ثانياً - حساب معاش الشيخوخة والإضافات وأداء الدفعة الواحدة:

وضع النظام أسساً محددة لحساب معاش الشيخوخة الذى يستحقه العامل ، وكذلك بالنسبة لما يستحقه من إضافات تتعلق بأعباء الإعالة التى ينهض بها أسرياً . وسوف نشرح فيما يلى تلك الأسس المتعلقة بالمعاش والإضافات .

٢٢٥ - ١ - أصول حساب معاش الشيخوخة :

إن الأصل فى حساب معاش الشيخوخة محدد فى المادة (٢/٢٨) من النظام . ويمقتضاها يحسب هذا المعاش بضرب جزء من خمسين (أى ٢٪) من متوسط الأجور

الشهرية فى عدد سنوات التأمين فى متوسط الأجر . ويزداد هذا المعاش بنسب معينة عند وجود معولين ، على النحو الذى سنبينه بعد هذه الفقرة مباشرة .

وانطلاقاً من هذا الأصل العام المذكور ، فإن متوسط الأجر الشهرية هو جزء من أربعة وعشرين جزءاً من مجموع الأجر الخاضعة للاشتراك والتى سددت على أساسها مبالغ الاشتراكات المستحقة ، وذلك خلال مدة الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة من التأمين كاملة (المادة ٣ من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات) . وبعبارة أخرى تجمع أجر العامل التى دفعت عنها اشتراكات خلال فترة الـ (٢٤) شهراً الأخيرة من مدة تأمينه ، ثم يقسم المجموع على (٢٤) ، ويكون الناتج هو المتوسط المعتبر كأساس لحساب معاش الشيخوخة . ويطبق هذا المبدأ حتى على العامل بالإنتاج .

وإذا كان المؤمن عليه قد عمل لدى أكثر من صاحب عمل واستحق على كل منهم الاشتراك كاملاً عن الشهر الواحد ، يحسب لصالح المؤمن عليه ، أو الاستفادة عنه شهر تأمين مقابل الشهر الواحد ، ولكن يتخذ متوسط مجموع الأجر الشهرية التى يستحقها لدى أصحاب الأعمال المتعدين خلال السنتين الأخيرتين من التأمين أساساً لحساب المعاش .

وفى جميع الأحوال يجب الانتباه إلى أن المتوسط المذكور لا يجرى حسابه إلا من خلال أجر دفعت عنها اشتراكات . فإذا افترضنا أن عاملاً ما استوفى شروط المعاش ولكنه استمر يعمل ليس لدى المنشأة التى كان فيها خاضعاً للتأمينات ، وإنما انتقل بعد استيفائه الشروط المؤهلة للمعاش إلى منشأة غير خاضعة للتأمينات ، ولكن براتب أعلى بكثير من السابق ، وعمل فيها لمدة تزيد على سنتين . ففي هذه الحالة لا يحسب المتوسط من خلال أجر العامل فى هذه المنشأة الأخيرة ، وسبب ذلك أن هذه الأجر لم تكن تدفع عنها اشتراكات بحكم أن المنشأة نفسها غير خاضعة لنظام التأمينات .

أما بالنسبة لعدد سنوات التأمين ، فقد تختلف أحياناً ، عن عدد سنوات الخدمة وذلك لوجود أشهر تأمين اعتبارية ، أى ليست زمنية ^(١) . ويتفسير آخر ، فإن المقصود حسابياً بعدد سنوات التأمين لحساب المعاش يكون فى تقسيم مجموع أشهر التأمين المحسوبة لصالح العامل على (١٢) ، ويكون الناتج هو عدد سنوات التأمين ، مع الأخذ

فى الاعتبار نص المادة (٤٤) من النظام ، وقد سبق لنا شرحها . وغنى عن الشرح أن كسور السنة تؤخذ فى الاعتبار عند حساب المعاش . وتعتبر المدد التى يتقاضى فى خلالها المؤمن عليه بدلات يومية للإصابة فى حكم مدد التأمين عند حساب واستحقاق تعويضات فرع المعاشات ، وذلك لمن تودى اشتراكاتهم على أساس الأجور الفعلية فقط . ويعنى ذلك أن كل ثلاثين بدلاً يومياً تعتبر فى حكم شهر تأمين (المادة ٢/٤٤ نظام) .

فى ضوء تلك الأسس ، يتبين لنا أنه كلما كبرت مدة الاشتراك وكبر متوسط الأجر خلال مدة الـ (٢٤) شهراً التأمينية الأخيرة ، ازدادت قيمة المعاش . وكمثال عملى لحساب معاش الشيخوخة ، نفترض أن عاملاً ما قد حقق عشرين سنة تأمينية ، وأن متوسط أجره الخاضع للاشتراكات خلال الأربعة والعشرين شهراً الأخيرة كان

(٤٠٠٠) ريال ، فإن معاشه يكون كما يلى :

$$١٦٠٠ = \frac{٢٠ \times ٢ \times ٤٠٠٠}{١٠٠} \text{ ريال شهرياً قيمة المعاش فقط }^{(٧)}$$

٢٣٦ - ٢ - حساب الإضافات الملحق بالمعاش :

إذا كان صاحب معاش الشيخوخة عائلاً لأحد من أفراد أسرته فإنه يستحق زيادة على المعاش الذى سبق لنا حسابه وفق ما جاء فى المادة (٢/٢٨) من النظام . وتكون الزيادة المضافة بواقع (١٠٪) من المعاش بالنسبة للشخص الأول من المعولين ، و (٥٪) لكل من الشخصين الثانى والثالث فقط . وتقف الزيادة إذا زال سبب استحقاقها ، أو لتخلف شرط الإعالة ، كزواج البنت ، أو الوفاة ، أو بلوغ سن معينة بالنسبة للذكور غير المعوقين . وعند سقوط الزيادة فإنها توقف اعتباراً من آخر الشهر الذى زال فيه سبب الاستحقاق .

ولكن ما يجب التنبه إليه أن استحقاق الزيادة مرتبط بتوافر شروط الإعالة وفق ما جاء فى المادة (٢١) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ^(٨) ، وذلك بالنسبة لنوى الحقوق من الأشخاص الوارد ذكرهم فى المادة (٢/٨ و ٩) من النظام وهم :

- الزوجة أو الزوجات .

- الأولاد من الذكور الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة ، والبنات حتى زواجهن .
ويمدد عمر الأولاد الذكور حتى يكملوا خمسا وعشرين سنة إذا كانوا يتابعون
دراستهم في مؤسسة تعليمية أو مهنية . ولا يشترط أى حد للسن طيلة بقائهم
عاجزين عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة .

- إخوة وأخوات صاحب المعاش ، إن كان يعولهم ، وينفس الشروط المقررة بالنسبة
للأولاد من بنين وبنات .

- أبو وأم صاحب المعاش ، إن كان يعولهما ، ويشترط أن يكون الأب قد تجاوز الستين
من عمره ، وغير قادر على العمل .

ونرى هنا أنه مادام النص يتحدث عن معاش الشيخوخة للمؤمن عليه ، وليس عن
معاش عاجز ، فيفترض ، حتما وحسب النظام ، أن يكون عمره قد بلغ الستين ،
وبالتالى يتحتم أيضاً أن يكون عمر أبيه قد جاوز الستين وفى باب الثمانينات . وغالباً
ما يكون فيها غير قادر على العمل لتقدم العمر . وبناء على ذلك فإن هذين الشرطين
بالنسبة للأب مدعاة للتأمل باعتبارهما لغواً .

وأخيراً لابد من الإشارة إلى زيادة أخرى يستحقها صاحب المعاش العاجز الذى
يحتاج إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية ، وذلك بالاستناد إلى قرار لجنة
طبية . وقيمة الزيادة فى هذه الحالة تساوى (٥٠٪) من المعاش المستحق ، قبل إضافة
زيادات الإعالة عليه .

٢٢٧ - ٣ - أداء الدفعة الواحدة :

يستفيد من الدفعة الواحدة العمال المؤمن عليهم والذين لم تتوفر لهم الشروط
النظامية لاستحقاق معاش الشيخوخة على الرغم من بلوغ الستين سنة من العمر .
ولكن لا تعطى الدفعة الواحدة لمن بلغ نصاب الاشتراكات للمعاش ، ولكنه لم يبلغ
الستين من العمر ، حتى لو توقف عن العمل .

وكذلك يستفيد من الدفعة الواحدة أيضا المؤمن عليه الذي أصيب بعجز غير مهني ولكنه لم يستوف شروط تقاضى معاش العجز ، بالشروط والأحوال الواردة فى المادة (٥/٢٣٩) من النظام . وتؤول هذه الدفعة الواحدة إلى الورثة ، وفق ما سنبينه فى الفقرة التالية .

وقد تضمنت المادة (٤١) من النظام شروط استحقاق الدفعة الواحدة للعمال من الفئتين أنفتى الذكر ، وهى كما يلى :

(٢٣٨) - أ - بالنسبة لمن أصيب بعجز غير مهني :

يشترط فى هؤلاء لاستحقاق الدفعة الواحدة ما يلى :

- أن يكون المؤمن عليه قد أمضى اثنى عشر شهراً تأمينياً على الأقل .

- أن تتوافق حالة المؤمن عليه مع ما ورد فى الفقرة الخامسة من المادة التاسعة والثلاثين من النظام . ويعنى ذلك أنه لم يبلغ الستين ، ولم يتوافر له نصاب الاشتراكات ، ويبلغ نسبة من العجز لا يستطيع معها تحصيل ثلث أجره السابق ، واستمر عجزه على هذا النحو ستة أشهر فأكثر .

(٢٣٩) - ب - بالنسبة للمؤمن عليه الذى لم يستوف شروط الاستفادة من معاش الشيخوخة :

- التوقف عن ممارسة عمل خاضع للتأمين لمدة ستة أشهر ، بعد بلوغ الستين من العمر .

- أن يكون صاحب العلاقة قد أمضى اثنى عشر شهراً تأمينياً على الأقل .

وفى هاتين الحالتين يستعيد العامل دفعة واحدة كل المبالغ التى دفعت لحسابه باسم اشتراكات عمال (٥٪ من الأجر) مضافاً إليها منحة قدرها (٥٪) من قيمة هذه المبالغ .

ويعتبر تسديد تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه أو للمستحقين عنه منهياً للعلاقة التأمينية ، ويضع حداً نهائياً لأى حق ناشئ عن هذا التأمين لمصلحة العامل أو ورثته أو المستحقين .

ولكن إذا عاد المؤمن عليه المستحق لتعويض الدفعة الواحدة إلى عمل خاضع للتأمين قبل صرف التعويض المذكور ، فعندها يوقف صرف هذا التعويض إليه ، وتضم المدة فى العمل الجديد إلى خدمته السابقة فى حساب مدد التأمين ، ويعدل استحقاقه على هذا الأساس .

٢٤٠ - ثالثا - وفاة المؤمن عليه وانتقال الحقوق التأمينية :

يبرز الجانب الإنسانى للتأمينات الاجتماعية فى كون الحقوق التأمينية ليست مرتبطة بحياة شخص المؤمن عليه ، ولا يتوقف أداؤها على وجوده . إنها تنتقل إلى ورثته بشروط معينة ، وكذلك إلى أناس كان يعولهم فى حياته . ولقد وضع نظام التأمينات ، المعمول به فى المملكة ، قواعد تعالج الآثار أو الوقائع التى تنجم عن واقعة وفاة المؤمن عليه ، أيا كانت الاحتمالات . وسنشرح فى بنود هذه الفقرة مختلف القواعد والحالات التى تستوجب التوضيح .

٢٤١ - ١ - واقع حقوق المؤمن عليه بعد الوفاة :

تحدث الوفاة وضعا جديداً فى علاقة المؤمن عليه مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية ، يتمثل فى توقف أداء الاشتراكات إذا كان العامل على رأس عمله عند الوفاة ، واستحقاقه لمعاش الشيخوخة إذا كان مستجمعا للشروط المؤهلة لذلك . وقد يكون المتوفى محالا إلى المعاش قبل الوفاة ، أو غير مستوف أصلا شروط استحقاق له . وفى جميع الأحوال فإن ثمة حقوقا تؤول إلى أناس حددهم النظام حصرا ، وفى إطار شروط معينة ، كما سنرى . ويمكن ترتيب وتفصيل الحالات والاحتمالات على النحو التالى :

فى حالة وفاة صاحب معاش ، أو وفاة عامل مؤمن عليه ومستوف لشروط المعاش ، ولكنه مازال على رأس عمله ، ينتقل الحق فى المعاش الذى كان يتقاضاه المتوفى ، إلى ورثته من نوى الحقوق المحددين بالنظام . وفى هذه الحالة تتوقف إضافات المعولين ، وكذلك إضافة الحاجة إلى مساعدة الغير بسبب العجز (المادة ١٢ من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات) .

أما فى حالة وفاة مؤمن عليه ولكن «غير ذى معاش» ، أى فى حالة حدوث الوفاة قبل أن تتوفر فى المؤمن عليه الشروط المؤهلة لاستحقاق المعاش ، فقد أوجد النظام حقاً فى المعاش للورثة (المادة ٢/٤٠) ، وذلك «متى توافرت فى المؤمن عليه المدة أو المدد المؤهلة لاستحقاق المعاش والميينة فى المادة ١/٣٩ ، و ٢ من النظام»^(٩) .

وبناء على ذلك فإنه إذا كان المتوفى «غير ذى معاش» بالمعايير النظامية ، فإن معاش الورثة يحسب على أساس معاش العجز الذى كان يحق للمتوفى تقاضيه كما لو كان قد أصيب بعجز غير مهنى فى تاريخ الوفاة . ويتم فى هذه الحالة إعمال نص الفقرتين الأولى والثانية من المادة (٣٩) من النظام ، باعتبارهما تشكلا مع الفقرة الثالثة أيضاً العلاج النظامى لورثة من عبر عنه النظام بتسمية «غير ذى معاش» .

أما إذا كان المتوفى من غير الفئات المذكورة آنفاً ، أى لم تتوافر له الشروط المؤهلة لأية صيغة مما سبق ذكره ، ولم تنطبق عليه عبارة وشروط من سمى نظاماً بتعبير «غير ذى معاش»^(١٠) ، فعندها يطبق على ورثته حكم الفقرة الثانية من المادة (٤١ نظام) . وفى هذه الحالة فإن الحقوق التى تؤول إلى الورثة محددة حصراً فى دفع مبلغ يعادل مجموع الاشتراكات التى دفعت لحساب العامل باسم اشتراكات عمال (٥٪ من الأجر) ويضاف إلى ذلك منحة قدرها (٥٪) من هذا المبلغ . وإعمال هذا الحكم مشروط بكون المؤمن عليه قد أمضى اثنى عشر شهراً تأمينياً قبل وفاته^(١١) .

وبخلاصة القول فيما سبق من حالات ، أن ما جاء فيها يمثل الحقوق التى تؤول إلى الورثة فى مختلف الاحتمالات والوقائع المتصلة بمعاش الشيخوخة فقط ، دون التطرق إلى الأمور المتعلقة بالعجز المهنى وغير المهنى ، التى سنبحثها فى موضعها من الخطة وبشكل مستقل .

٢٤٢ - ٢ - تحديد ذوى الحقوق وشروط استحقاقهم :

حددت المادة (٨/٢) من النظام ، المقصود بتعبيرى «الورثة» و «ذوى الحقوق» . كما أوضحت الفقرة التاسعة من المادة نفسها تعبير «أفراد العائلة» . وبناء على ذلك فإن ورثة المتوفى فى الحقوق التأمينية هم الفئات التالية :

أ - أرملة أو أرامل المتوفى : ويشترط لاستحقاق الأرملة المعاش أن يكون عقد زواجها

قد تم قبل ستة أشهر على الأقل من الوفاة ، إذا كان الأمر يتعلق بمؤمن عليه يمارس العمل ، وقبل اثني عشر شهرا من الوفاة إذا كان الأمر يتعلق بصاحب معاش شيخوخة ، (المادة ١/٤٠ من النظام) .

ب - اليتامى من الذكور الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة كاملة ، واليتيمات من بناته حتى زواجهن ، بشرط أن يكن تحت إعالته وقت حدوث الوفاة . ويمدد الحد الأقصى لعمر الأيتام من الذكور حتى إكمال خمس وعشرين سنة من العمر ، إذا كانوا يتابعون دراساتهم التعليمية ، أو المهنية .

ج - ويدخل فى ورثة المتوفى بالنسبة لمعاش الشيخوخة إخوته وأخواته ، إذا كان يعولهم قبل الوفاة ، وبالشروط نفسها المقررة للأولاد والبنات من المتوفى (اليتامى من أولاده وبناته) .

د - أبو وأم المتوفى إذا كانا تحت إعالته قبل الوفاة ، وبشرط أن يكون الأب قد تجاوز الستين من عمره ، وغير قادر على العمل (١٢) .

ويعتبر هؤلاء جميعا فى حكم أفراد عائلة المتوفى من الناحية التأمينية ، استنادا إلى المادة (٩/٢) من النظام .

وقد أوردت لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات (المادة ٢٠) تعريفات للأشخاص المذكورين أعلاه ، لأبد من مراعاتها ، لتحديد وتقرير الاستحقاق . فأرملة المتوفى ، هى زوجته وقت الوفاة ، أو مطلقة فى طلاق رجعى ، إذا حدثت الوفاة وهى فى عدة هذا الطلاق .

واليتامى ، هم أولاد المتوفى ، ذكورا وإناثا متى كانوا تحت إعالته وقت حدوث الوفاة مع مراعاة الشروط التى ذكرناها فى البند (ب) أنفا ، وكذلك المادة (٢١) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، التى سبق ذكرها فى متن وهامش الفقرة رقم (٢٣٦) من هذا الكتاب .

أما إخوة وأخوات المتوفى ، فهم كالأولاد ذكورا وإناثا ، دون اشتراط أن يكونوا يتامى ، إذا كانوا قبل الوفاة ، معولين من أحيهم .

والأم ، هى والدة المتوفى المؤمن عليه ، ولو كان زوجها موجودا ، إذا كانت معولة من ولدها قبل حدوث الوفاة .

ويدخل ضمن أفراد عائلة المؤمن عليه المتوفى ويضاف إلى الفئات التي ذكرت ، وخاصة عند تطبيق المواد (٨/٢ ، ٤٠ ، ٤١) من النظام ، الحمل المستكن من المتوفى . ويحجز استحقاقه لدى المؤسسة حتى ينفصل حيا ، فيصرف له ، حسب الأصول المقررة لذلك ^(١٣) . وإذا تمخض الحمل عن أكثر من مولود ، أعيد توزيع المعاش على المستحقين طبقا للمادة (٢/٤٠) من النظام . وإذا كان الاستحقاق المحجوز تعويضا من دفعة واحدة ، يقسم عندها بالتساوى بين المواليد ، مع حقهم فى الرجوع على المستحقين الآخرين ، بما يكون لهم من نصيب .

وإذا انفصل الحمل ميتا يجرى توزيع المعاش وفق ما جاء فى المادة (٣/٣٥) من النظام . فإذا كان الأمر يتعلق بتعويض الدفعة الواحدة ، يعاد توزيع نصيب الحمل على الأولاد الموجودين وقت الاستحقاق وبالتساوى . فإذا لم يوجد أولاد انتقل الاستحقاق إلى من يلى الأولاد فى الاستحقاق من الورثة وفقا لما جاء فى المادة (٤١) من النظام .

٢٤٣ - ٣ - توزيع المعاش للمستحقين ودفع مصروفات الجنازة :

ليست الحقوق التأمينية تركة يورثها المتوفى إلى المستحقين من بعده . ولا تطبق أحكام الشريعة فى توزيع الحقوق التأمينية من حيث التمييز فى القسمة بين الذكر والأنثى ، كما هو الحال فى التركات . فنصيب الوارث فى التركات هو حصة تؤول إلى الوارث من حيث المبدأ بلا رجوع . أما الحقوق التأمينية فهى تدفع للورثة والمستحقين طبقا لشروط معينة ويستمر أداؤها ما دامت الشروط المقررة لهذا الأداء متوفرة . فإذا ما اختلفت هذه الشروط أو انعدمت الأسباب التى من أجلها يتم الأداء ، تتوقف مؤسسة التأمينات عن الدفع . ومثال ذلك تجاوز الولد الحد الأقصى للسن ، أو زواج البنت ، ... الخ .

بناء على ذلك فإن نظام التأمينات الاجتماعية هو الذى يحدد نصيب كل واحد من المستحقين بعد وفاة العامل المؤمن عليه . وبموجب المادة (٢/٤٠) تعطى أرملة المتوفى نصف معاش الشيخوخة الذى كان يتقاضاه زوجها . ويفترض أن يكون الباقي إلى المؤسسة إذا لم يكن هنا ك مستحق . فإذا تعددت الأرامل قسمت هذه النسبة بينهم بالتساوى . أما بقية المستحقين من «أفراد العائلة» ^(١٤) فيتقاضى كل واحد منهم

(٢٠٪) من ذلك الباقي . وإذا كان عددهم كبيراً يتجاوز مقدار النسبة المقررة ، فعندها يفترض أن يقسم بينهم . ويؤخذ في الاعتبار حكم المادة (٢/٤٠) من النظام المعطوفة على الفقرة الثالثة من المادة (٣٥) منه . وبموجب ذلك لا يجوز أن يزيد مجموع ما يتقاضاه الورثة على مقدار المعاش الذي كان يتقاضاه المتوفى . وإذا أسفرت الحسابات عن تجاوز مجموع الحصص لذلك المعاش ، فعندها يجرى التخفيض إلى حدود المعاش ، ويجرى التقسيم على هذا الأساس .

وأما في حالة كون المتوفى «غير ذى معاش» فإن حصص الورثة تحسب على أساس تقسيم معاش العجز الذي كان يحق للمتوفى تقاضيه فيما لو كان أصيب بعجز غير مهني في تاريخ وفاته .

وإذا ترك المتوفى أيتاما من الأبوين ، أى كانت الأم أيضاً متوفاة ، فعندها يضاعف المعاش المستحق للأولاد ويصبح (٤٠٪) من كامل معاش أبيهم ، وكل ذلك مشروط بعدم تجاوز حدود المعاش الذي يستحق أصلاً للمتوفى .

أما بالنسبة لمنحة نفقات الجنازة ، وهى محدودة بألف ريال ، فإنها تصرف إلى الشخص الذى أخذ على عاتقه دفع تلك النفقات ^(١٩) . وتلتزم المؤسسة بدفع تلك المنحة إذا كان المتوفى صاحب معاش شيخوخة أو عجز ، بل وفى جميع الأحوال إذا كان المؤمن عليه المتوفى ممارساً للعمل وقت حدوث الوفاة ، ولو كان فى عمل غير خاضع للتأمين . ويشترط عندها أن يكون للمذكور ستة أشهر تأمينية خلال الاثنى عشر شهراً السابقة على تاريخ الوفاة (المادة ٤٢ من النظام ، والمادة ٥٠ من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات) .

وتلتزم المؤسسة بدفع التكاليف الفعلية إذا تولت هى ترتيبات الجنازة ، بسبب عدم تقدم أحد للاهتمام بها ، وكذلك الأمر إذا تم الدفن من قبل أحد الأجهزة أو المشافى الحكومية .

٢٤٤ - رابعاً - قواعد وإجراءات صرف المعاش :

أولت المادة (٤٦) من نظام التأمينات إلى مجلس إدارة المؤسسة وضع القواعد والإجراءات التنظيمية المتعلقة بدفع المعاشات والعائدات أو المستحقات التأمينية للمؤمن

عليهم بشكل عام . وقد تضمن الفصل الثالث من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات الأحكام التنظيمية المتعلقة بهذا الموضوع . ويمكن إجمال هذه الأحكام من خلال شرحنا للبند التالية :

٢٤٥ - ١ - تقديم طلب صرف المعاش :

يجب على صاحب العمل إخطار مكتب المؤسسة المختص بانتهاء خدمة العامل وبيان تاريخ ذلك وسببه ، على أن يتم هذا الإخطار فى خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من الشهر التالى للشهر الذى انتهت فيه الخدمة ، وطبقا للنموذج المعتمد . غير أنه يجب على العامل ، إذا كان على قيد الحياة ، أن يتقدم أيضا بطلب الصرف . وفى حال وفاته يتم تقديم الطلب من الورثة المستحقين ، وفقا للإجراءات المقررة لكل حالة وذلك على النحو التالى :

٢٤٦ - ١ - تقديم الطلب من صاحب المعاش :

عندما يستوفى المؤمن عليه شروط استحقاق المعاش يتقدم هو أو من ينوب عنه بطلب خطى إلى مكتب المؤسسة المختص فى منطقته للبدء فى اتخاذ إجراءات صرف معاشاته .

ويجوز له إذا شاء أن يقدم الطلب قبل تقاعده بمدة لا تتجاوز الشهرين . وكذلك الأمر فيما لو كانت الحالة تتعلق بطلب تسديد الدفعة الواحدة أو معاش العجز غير المهنى .

ويجب أن ترفق بالطلب الوثائق والمستندات اللازمة نظاماً^(١٦) .

٢٤٧ - ب - تقديم طلب صرف المعاش من الورثة :

بعد وفاة المؤمن عليه تنتقل الحقوق التأمينية إلى ورثته ، وفقا للقواعد التى سبق لنا شرحها . وفى هذه الحالة يجب على المستحقين ، للمعاش أو للدفعة الواحدة ، أن يتقدموا بطلب الصرف لهم ، وفقا للنموذج المعتمد . وترفق بالطلب الوثائق المطلوبة نظاماً بمقتضى المادة (٣٠) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، وهى كما يلى :

- شهادة وفاة المؤمن عليه ، أو مستند رسمي يحدد تاريخ الوفاة وتقبله المؤسسة .

- وثيقة مصدقة رسميا بحصر المستفيدين وأعمارهم .

- عقد زواج الأرملة أو الأرامل من المؤمن عليه ، إذا وجد ، للوقوف على تاريخ الزواج .

- شهادة تفيد أن المؤمن عليه المتوفى كان يعول طالبى الصرف من الورثة عند وفاته ، وتستثنى الأرامل من هذا الشرط .

ويجوز للمؤسسة أن تكتفى بإقرار من المستحق يفيد مضمون المستندات المشار إليها مؤيدا بشهادة شاهدين مصدقا عليها أمام موظف مكتب المؤسسة ، أو أية أوراق أخرى تقبلها المؤسسة .

- إشعار يدل على قيد الإخوة والأبناء الذكور الذين جاوزوا سن العشرين في مؤسسة تعليمية أو مهنية أو شهادة طبية معتمدة من طبيب المؤسسة تدل على بقائهم عاجزين عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة .

وإذا كان طالب الصرف هو أبو المؤمن عليه ، وجب عليه أن يقدم وثيقة معتمدة تفيد أنه تجاوز الستين من عمره وأنه غير قادر على العمل ، وهذا في حالة المعاش وليس للدفعة الواحدة .

ويضاف إلى الوثائق المذكورة أعلاه ما ورد ذكره في الفقرتين (أ - ب) من المادة (٢٨) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات .

٢٤٨ - ٢ - قواعد تنفيذ الصرف وأحكام المدد والمواعيد ،

يجب على المؤسسة ، أو الجهاز المعنى منها ، اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتقدير المعاشات والتعويضات المستحقة وصرفها في خلال أسبوعين على الأكثر من تاريخ تقديم المؤمن عليه أو من ينوب عنه طلب الصرف المستوفى لمستنداته^(١٧) . وتقوم المؤسسة بالصرف وفقا للطريقة التي حددها طالب الصرف لتكون هي الأسلوب المتبع في العلاقة بين الطرفين (م ٢٣ من لائحة قواعد وإجراءات الصرف) .

(٢٤٩) - ١ - الأشخاص الذين يصرف لهم :

يصرف النصيب فى المعاش أو الدفعة الواحدة إلى المستحق إن كان رشيدا . أما نصيب القاصر فيصرف إلى أى من الأشخاص المذكورين فيما يلى ، وبحسب الترتيب :

- الأب أو وصيه إن وجد .

- الجد الصحيح فى حالة عدم وجود الأب وذلك إذا كان القاصر مقيما معه .

- أم القاصر إذا كان يقيم معها .

- أرشد إخوته إذا لم تكن الأم على قيد الحياة ، أو إذا لم يكن القاصر مقيما معها .

وفى حالة عدم وجود أى منهم يصرف نصيب القاصر إلى الوصى الذى تعينه المحكمة المختصة . وخلافاً لما تقدم يجوز لصاحب الشأن أن يتقدم إلى المؤسسة بقرار من المحكمة المختصة بتعيين وصى تصرف له أنصبة القصر فى المعاش . وفى هذه الحالة تتوقف المؤسسة عن الصرف إلى من وقع عليه الترتيب ممن سبق ذكرهم ، ويبدأ الصرف إلى الوصى اعتباراً من المعاش المستحق عن الشهر التالى لإخطارها بقرار المحكمة .

ومع التقيد بما سبق ، فإنه إذا كان طالب الصرف وكيلاً أو نائباً شرعياً عن صاحب المعاش أو التعويض ، أو عن المستحقين ، يجب عليه أن يرفق مع طلب الصرف :

- توكيلاً موقعاً بشكل أصولى أو مصدقاً عليه من أى جهة حكومية ، أو توكيلاً عرفياً موقعاً عليه من شاهدين ومصدقاً عليه أمام الموظف المختص فى مكتب المؤسسة ، أو قرار تعيينه وصياً أو قيمياً أو وكيلاً عن الغائب ، بحسب الحال .

(٢٥٠) - ب - مدد الصرف وأحكام المواعيد :

وفقاً للمادة (٢٥) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، يحدد المحافظ بقرار منه المدة التى تظل فيها المعاشات قابلة للصرف عن طريق الجهات المكلفة بالصرف ، والمواعيد التى تعاد فيها المعاشات التى لم تصرف خلال تلك المدة إلى المؤسسة العامة .

وقد قررت المادة (٣٦) من تلك اللائحة أن يكون صرف المعاشات الدورية اعتباراً من أول يوم من شهر الاستحقاق ، وبحيث لا تتجاوز مواعيد الصرف الأسبوعين الأولين من كل شهر ، وأجيز للمحافظ اتخاذ قرار بالصرف فى غير تلك المواعيد وفى الأحوال التى يراها ضرورية .

أما بالنسبة لعائدات العجز الشهرية المتراكمة ، وكذلك المعاشات الدورية ، فإنها لا تدفع عن أية مدة تزيد على ستة أشهر من تاريخ المطالبة بها (المادة ٥٢ من النظام) . ويعنى هذا أن التقادم يصيب تلك الحقوق التى ترتبت قبل الأشهر الستة الأخيرة .

(٢٥٩) - ٢ - تمديد فترة الصرف والإخطار بالتغيرات .

بغية تنفيذ ما ورد فى الفقرتين (٨ و ٩) من المادة الثامنة من النظام ، بالنسبة للأولاد والإخوة الذكور من ورثة المؤمن عليه فى حالة وجوب تمديد فترة الصرف بعد بلوغهم سن العشرين ، يجب على المعنيتين منهم تقديم طلب باستمرار الصرف . وعليهم أن يرفقوا بالطلب الوثيقة التى تثبت تسجيلهم بصفة منظمة فى مؤسسة تعليمية أو مهنية بالنسبة لمن يتابع دراسته منهم . أما المريض أو العاجز فعليه أن يقدم شهادة طبية معتمدة من طبيب المؤسسة تدل على بقاءه عاجزاً عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض مزمن أو عاهة .

وكذلك يلزم المستحقون جميعهم ، وحتى صاحب المعاش نفسه (١٨) ، أو من ينوب عنهم ، بأن يقدموا للمؤسسة فى المواعيد المقررة تصريحاً موقعاً منهم ومن شاهدين أيضاً ، وعلى نموذج معتمد من المؤسسة يثبت استمرار استيفائهم شروط استحقاق المعاش . ويعفى من تقديم هذا التصريح صاحب المعاش إذا كان يصرفه بنفسه .

وفى جميع الأحوال يلزم المستفيدون من حقوق تأمينية معاشية (دورية) بإخطار المؤسسة بأى تغيير يطرأ على الوضع المتعلق بهم من حيث أحقيتهم فى استمرار الصرف ، وإلا تعرضوا إلى وقفه إذا رأت المؤسسة موجبا لذلك .

٢٥٢) - خامسا - وقف الصرف وسقوط الحقوق بالتقادم وانتهاء العلاقة التأمينية ،

يرتبط أداء الحقوق التأمينية للعامل المؤمن عليه أو لورثته والمستحقين بشروط معينة ويستمر دفعها مادامت تلك الشروط متوافرة . فإذا تخلفت أو اختلت ، أو طرأت ظروف محددة تعرضت تلك الحقوق إلى الوقف ، أو إلى الانتهاء في أحوال أخرى ، وأحيانا إلى السقوط بالتقادم . وسنبين هذه الحالات الثلاث تباعا .

٢٥٣) - ١- وقف الصرف وحالاته ،

إن حالة وقف الصرف لا تنطوي على انتهاء الحق ولا تعنى سقوطه . ويقصد بوقف الصرف تجميده مؤقتا لاعتبارات عارضة مع تراكم المستحقات لتدفع مجتمعة عند زوال الأسباب التي أدت إلى وقف الصرف . وإذا كان الوقف لسبب راجع إلى صاحب الاستحقاق ، وطالت المدة بشكل تجاوز الحدود القصوى للتراكم (سنة أشهر) فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى سقوط الحق في المبالغ التي تجاوزت فترة استحقاقها تلك المدة .

ويمكن استعراض نماذج من وقف الصرف على النحو التالي :

٢٥٤) - ١ - وقف الصرف للسجين :

عملا بالمادة (١/٥٠) من النظام ، يوقف دفع عائدات الإصابة وكذا المعاشات طيلة مدة حبس صاحبها نتيجة للحكم عليه بعقوبة سجن مدتها تساوي ستة أشهر أو أكثر . وإذا كان لصاحب المعاش أناس يعولهم يدفع المعاش لهم كاملاً طيلة مدة الحبس .

وقد أوضحت لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات (م ٢٢) تفاصيل ذلك . وبمقتضاها يتم صرف المعاشات في أثناء مدة سجن المؤمن عليه أو المستفيد إلى أفراد عائلته الذين يعولهم . ويكون الصرف لمن يحدده صاحب الحق في المعاش نيابة عنه ، وذلك بإقرار منه تعتمد إدارة السجن . فإذا لم يجر التحديد كان للمؤسسة أن تصرف المعاش إلى من ينيبه أفراد الأسرة المعالون ، فإن لم ينيبوا أحدا يصرف المعاش لأرشدتهم .

وإذا لم يكن لصاحب المعاش أشخاص يعولهم ، يقف صرف المعاش حين انتهاء

مدة السجن ، ثم يستأنف بعدها ، ويصرف له أيضا متجمد مستحقاته عن تلك المدة مهما طال . ونعني بذلك أن تجاوزها فترة ستة أشهر لا يسقطها لأنها لم توقف بفعل صاحب الحق وإنما توقفت « بفعل الأمير » (أى السلطة) كإجراء تنظيمي يهدف إلى حمايتها في وقت لم يعد السجن بحاجة إليها .

٢٥٥) - ب - وقف الصرف لعدم تقديم وثائق مطلوبة :

إن استمرار الصرف يقتضى تقديم ثبوتيات معينة تطلبها المؤسسة من حين لآخر بهدف التأكد من توافر الأسباب الموجبة للصرف . والتخلف عن تقديم هذه الوثائق في مواعييدها يخلو جهة الصرف صلاحية وقفه إلى أن يقدم المكلف الوثائق المطلوبة . ويمكن الإشارة في هذا الصدد إلى وجوب استكمال الثبوتيات التي عدتها المادة (٢٠) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات . وكذلك الأمر بالنسبة لما ورد في المواد (٣٧ و ٢٨ و ٤٦) من اللائحة ، وهي تتعلق بإثبات استمرار استيفاء شروط الاستحقاق ، وبالتغيرات التي تطرأ على حالة المستحقين من وفاة وزواج وغير ذلك .

٢٥٦) - ٢ - حالات انتهاء الحق في الصرف :

إن زوال الصفة أو السبب الموجب لصرف المعاش أو الحقوق الأخرى ، يؤدي إلى انتهاء الحق في الصرف بل وإلى انتهاء العلاقة التأمينية ، أو انتهاء التزام المؤسسة بالدفع بشكل نهائي . ونورد فيما يلي بعض الوقائع التي تؤدي إلى انتهاء الحق في الصرف :

٢٥٧) - أ - دفع منحة الزواج :

يعتبر زواج البنت منهيًا لحالة إعالتها . فإذا كان والدها على قيد الحياة ، توقفت إضافة الإعالة التي كان يتقاضاها عنها . وإن كانت وارثة لحقوق تأمينية فإنها تفقدها بالزواج . وينطبق هذا الحكم على كل أنثى كانت في إعالة المتوفى ، ونعني بذلك أرملته ، أو ابنته ، أو أخته .

ولكن انتهاء حقهن في المعاش لا يكون إلا بعد تقاضي المعنية منحة زواج تساوي حصتها الشهرية التي كانت تقبضها مضروبة في (١٨) مثلاً . ويتوقف دفع مستحقاتها بشكل نهائي في آخر الشهر الذي جرى فيه الزواج . وتنتهي بذلك كل علاقة أو حق لها مع مؤسسة التأمينات الاجتماعية (١٩) .

(٢٥٨) - ب - الدفعة الواحدة :

يعتبر دفع تعويض الدفعة الواحدة ، وفقا لما سبق لنا شرحه (الفقرة ٢٣٧ - ٢٣٩) للمؤمن عليه أو لورثته المستحقين عنه ، منهيًا للعلاقة التأمينية ، ويضع حداً نهائياً لأي حق ناشئ عن هذا التأمين لمصلحة العامل المؤمن عليه ، أو المستحقين عنه .

(٢٥٩) - ج - بلوغ السن المسقطة لحقوق الذكور ، و وفاة المستحق :

إن بلوغ سن العشرين كاملة للذكور المستحقين من الذين لا يتابعون تعليمهم ، وغير المصابين بمرض أو عاهة يمنعونهم من ممارسة النشاط ، يؤدي إلى انتهاء حقهم في نصيبهم من المعاش . وكذلك الشأن بالنسبة للذين يتابعون تعليمهم ، إذا بلغوا من العمر خمساً وعشرين سنة كاملة .

كما أن وفاة أي من المستحقين تؤدي إلى انتهاء حقه في نصيبه التأميني الذي لا ينتقل إلى غيره كالأولاد القاصرين أو أرملته ، ولا يوزع نصيبه على باقي المستحقين . وكذلك تؤدي وفاة صاحب المعاش نفسه إلى انتهاء التزام المؤسسة ، إذا كان المتوفى وحيداً ، أي لا يعمل أحداً .

وينتهي دفع العائدات والمعاشات في آخر الشهر الذي حدثت فيه الوفاة أو في أثناء الشهر الذي لم تعد تتوفر فيه الشروط المطلوبة لاستحقاقها (م ٢/٤٧ من النظام) .

(٢٦٠) - ٢ - سقوط الحقوق بالتقادم :

تختلف هذه الحالة عن سابقتها من حيث أن الحق نفسه يسقط بسبب مرور فترة زمنية محددة دون المطالبة به أو دون تقاضيه ، وهذا ما يعرف نظاماً بالتقادم . وقد عين المنظم مدداً محددة يسقط بعدها استحقاق المستفيد ويسقط أيضاً التزام المؤسسة بالدفع . وتتفاوت هذه المدد تبعاً لاختلاف الحقوق وفقاً للنصوص التي نظمت كل حالة . ونشير في هذا الصدد إلى ما يلي :

(٢٦١) - ١ - سقوط الحق في منحة نفقات الجنازة :

قررت المادة (٥٢) من نظام التأمينات الاجتماعية سقوط الحق في منحة نفقات الجنازة ، بمرور سنة واحدة على تاريخ الوفاة ، إذا لم يتقدم في خلال تلك الفترة من

قام بتكاليف الجنازة بطلب إلى المؤسسة للحصول على المبلغ المخصص لذلك ، كما سبق لنا شرحه .

٢٦٢) - ب - تقادم التعويضات (من غير المعاشات) :

إن جميع التعويضات التي تضاف عليها هذه التسمية ، ومنها تعويض الدفعة الواحدة (لاتدخل في هذا المفهوم البدلات اليومية للإصابة) تسقط بمرور خمس سنوات ، اعتباراً من تاريخ نشوء الحق في التعويض (م ٥٢ نظام) .

٢٦٣) - ج - تقادم المعاشات النورية :

قرر النظام (م ٥٢) حكماً خاصاً بالنسبة للمبالغ الشهرية المستحقة من العائدات والمعاشات فيما يتعلق بتقادمها وسقوطها . وبموجب المادة المذكورة لا يمكن دفع هذه المستحقات النورية عن مدة تزيد على ستة أشهر السابقة على تاريخ المطالبة بها .

وقد فصلت المادة (٤٧) من لائحة «قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات» في هذا الموضوع مبينة الأحكام الدقيقة المتعلقة بهذا التقادم وبالحالات قطعه . وعلى الرغم من أن النص النظامي والنص اللائحي قد استعملتا عبارتين مختلفتين ، فإن النتيجة تظل واحدة . فالمادة المذكورة من النظام تستخدم تعبير «سنة أشهر اعتباراً من تاريخ المطالبة» . أما النص اللائحي فيستخدم تعبير «سنة أشهر من تاريخ الاستحقاق» .

وكما قلنا فإن النتيجة واحدة ، ولكن التعبير النظامي هو الأدق من الناحية الفنية الحقوقية في قضايا التقادم .

وفي الحالتين يكون السقوط مصير الحقوق التي تراكت لأكثر من ستة أشهر فقط والتي تحقق فيها التقادم واكتمل بون قطعه بالمطالبة أو بما هو في حكمها . ويعني ذلك أن ما يدفع للمستحق يكون عن ستة أشهر سابقة على المطالبة .

وأما الحقوق التالية للمطالبة فهي مصنونة ولا يسرى عليها التقادم إذا تأخرت المؤسسة في دفعها لسبب لا يرجع إلى صاحب الحق .

ومن الأهمية بمكان أن نشير إلى أن المادة المذكورة أنفاً من اللائحة المشار إليها قد

تضمنت أحكاماً منصفة فيما يتعلق بقطع التقادم ، وهى أحكام تتصف بسعتها فى رعاية مصلحة وحقوق المؤمن عليه . وبناء على ما ورد فى المادة موضوع شرحنا هذا ، يتأثر التقادم بالاعتبارات التالية :

الأول : يعتبر طلب الصرف المقدم من أحد المستحقين قاطعاً للتقادم المنصوص عليه فى المادة (٥٢) من النظام بالنسبة لسائر المستحقين الذين لم يتقدموا بطلبات لصرف مستحقاتهم .

الثانى : يأخذ الإخطار بانتهاء الخدمة الذى يرسله صاحب العمل إلى المؤسسة حكم طلب الصرف من حيث كونه قاطعاً للتقادم ، وذلك فى الحالات التى يكون قد نشأ الحق فيها بالتعويض نظاماً . وعلى المؤسسة فى هذه الحالة الاتصال بصاحب الحق ليتقدم بما قد يكون لازماً من المستندات ، وللتعرف على عنوانه وعلى الجهة التى يرغب الصرف عن طريقها .

الثالث : إذا كانت الفترة من تاريخ بدء نشوء الحق فى المعاش إلى تاريخ تقديم طلب الصرف ، أو ورود إخطار إنهاء الخدمة تزيد على ستة أشهر ، فلا يصرف منها إلا ما يستحق عن ستة أشهر فقط .

الرابع : إذا قدم طلب الصرف ، أو ورد الإخطار بانتهاء الخدمة فى خلال الميعاد المنصوص عليه فى المادة (٥٢) من النظام ، يظل الحق فى المعاش قائماً إلى أن يتسلم صاحب الحق أول معاش له من المؤسسة ، ولو تأخر استكمال المستندات المشار إليها فى البند الثانى أعلاه ، وذلك دون إخلال بحكم البند الثالث .

الخامس : بالنسبة للمعاشات النورية المستحقة بعد صرف أول معاش ، والتى يتقدم صاحب الحق لصرفها فى المواعيد المحددة ، فإنه لا يصرف منها بعد ذلك إلا ما يستحق عن ستة أشهر فقط .

وكمثال على كل ما تقدم ، نفترض أن صاحب معاش تأخر ثمانية أشهر فى تقديم طلب الصرف . ويعد أن قدمه تأخرت المؤسسة فى الصرف إلى أن استوفت إجراءاتها مدة أربعة أشهر حتى دفعت له أول معاش ، مع تصفية المتراكمات ، إن ما يتقاضاه

صاحب الاستحقاق في هذه الحالة يكون عن عشرة أشهر فقط ، باعتبار أن التأخير من جانب العامل لمدة ثمانية أشهر لا يدفع عنه سوى ستة أشهر ، يضاف إليها الفترة التي تأخرتها المؤسسة . فإذا بدأ الصرف وانتظم ، ثم أوقف لسبب يرجع إلى صاحب الحق (لا يدخل في ذلك حالة السجن) واستمر الوقف أكثر من ستة أشهر ، لا يصرف المتجمد لأكثر من ستة أشهر ، وهكذا ..

(٢٦٤) - سادسا - اعتراضات أصحاب الحقوق :

قد تنطوى ، أحيانا ، القرارات المتعلقة بالحقوق أو بتقديرها أو بصرفها على مساس بمصلحة المستفيد . وفي هذه الحالة يجوز لصاحب الحق أو من ينوب عنه أن يعترض على الواقعة أو على القرار المتعلق به ، بهدف إنصافه وتصحيح الوضع .

وأيا كانت الحالة في مثل هذه القضايا ، فإن من حق كل ذي شأن أن يعترض على أي قرار صادر من أي جهاز من أجهزة المؤسسة ، أو على امتناع عن إصدار القرار . ويتم الاعتراض وفقا للإجراءات والأصول ذاتها التي سبق لنا شرحها في قضايا الاعتراض على قرارات المؤسسة (موضوع الفقرة ٢١٨) . وقد قررت اتباع هذا المبدأ المواد الثلاث الأولى من الفصل الخامس من لائحة قواعد وإجراءات صرف التعويضات والمعاشات ، محيلة في قضايا المنافع على ذات المواد النظامية الخاصة بالاعتراضات .

البحث الثاني

أحكام العجز غير المهني

قد يصاب العامل المؤمن عليه بعجز كلي أو جزئي ، دائم أو مؤقت ، لأسباب لا علاقة لها بالعمل ، بل وخارج نطاقه . فقد يحدث هذا العجز نتيجة لحادث أو مرض عادي يتفاقم أو يتطور فيعجز العامل عن ممارسة نشاطه المهني ويؤدي إلى انقطاع دخله ، أو نقصه . وهنا يأتي دور التأمين الاجتماعي الذي يوفر بشروط معينة لهذا العامل ، ولورثته من بعده ، مورداً محدوداً بصفة حق يقرره النظام .

وسنشرح في هذا البحث أهم القواعد المتعلقة بمفهوم العجز غير المهني والشروط اللازمة لاستحقاقه . كما سنبين مستحقات المصاب بهذا العجز غير المهني ومقدارها ، ثم أحكام انتقالها إلى ورثته بعد وفاته .

وجدير بالذكر أن بعضاً من القواعد النظامية الخاصة بمعاش الشيخوخة والتي سبق لنا شرحها تعالج أيضاً بعض جوانب حالات العجز غير المهني بشكل مشترك أو مماثل ، ولذلك سنكتفي فيما يلي بالإشارة إليها تجنباً لتكرار الشرح :

٢٦٥- أ- مفهوم العجز غير المهني والشروط النظامية لتحقيقه :

العجز غير المهني هو انعدام أو نقص القدرة على أداء العمل المعتاد ، لأسباب صحية لا علاقة للعمل بها . ويمكن استنتاج مفهوم العجز غير المهني من مضمون الفقرة الخامسة في المادة (٣٩) من نظام التأمينات الاجتماعية ، فيموجبها يعتبر المؤمن عليه مصاباً بعجز غير مهني إذا استحال عليه ، بسبب حالته الصحية المتأخرة الجسدية أو العقلية ، أو بسبب بتر أحد أعضائه أو إصابته بعاية - ومع الأخذ بعين الاعتبار الظروف العامة لفرص العمل - أن يكسب ثلث أجره السابق ، وذلك في مهنته الاعتيادية ، أو في مهنة مماثلة تتفق مع إمكانياته ومع سنه ومع ملكاته الجسدية والعقلية وتكوينه المهني .

والى جانب شرط استحالة الكسب بالنسبة المذكورة كنتيجة للعجز ، يشترط أيضا أن تدوم حالة العجز لمدة تساوى أو تزيد على ستة أشهر ، بحسب التقديرات الطبية .
والشرط الآخر لاستكمال صفة العجز غير المهنى هو حدوث واقعة العجز قبل أن يبلغ المؤمن عليه سن الستين من العمر .

وتقدر درجة العجز من أجل استحقاق المعاش بواسطة لجان طبية مشكلة فى المكاتب الرئيسية أو المكاتب الفرعية ومعينة من قبل مجلس إدارة المؤسسة بناء على اقتراح المحافظ .

وتختص اللجان الطبية أيضا بتعيين نوع الإصابة أو المرض وما إذا كان مهنيا أو غير مهنى ، وتصدر قرارها بتعيين المدة المقدرة للعجز .

وقرارات اللجان الطبية المذكورة ليست نهائية وإنما هى قابلة للاعتراض عليها من المؤسسة أو من المؤمن عليه أو من يقوم مقامه . ويكون الاعتراض أمام لجنة طبية فى المؤسسة العامة للتأمينات ، وتعتبر قراراتها نهائية وغير قابلة لأى اعتراض أو طعن (م ٤٨ نظام) .

فإذا استوفى المصاب بعجز غير مهنى كل الاعتبارات السابقة ، يكون استحقاقه المعاش رهنا بتوافر عدد من الاشتراكات التأمينية وفقا لأحد الاحتمالين التاليين :

- أن يكون له (٦٠) شهراً تأمينياً ، منها (٢٤) شهراً تقع خلال السنوات الثلاث التى تسبق بدء العجز .

- أن يكون له (١٢٠) شهراً تأمينياً ، دون أى اعتبار آخر .

ولقد راعى النظام أوضاع من يصابون بعجز عند بداية خضوعهم للنظام والذين قد لا يستطيعون تحقيق تلك المدد من الاشتراكات ، خاصة فى فئة المتقدمين فى السن . ورعاية لهؤلاء ، وضع لهم حكماً خاصاً يقضى بمنحهم مددا تكميلية من المؤسسة فى ظروف معينة . وقد جاء ذلك فى الفقرة الثانية من المادة (٣٩) التى نصت على منح العمال الذين يصابون بعجز قبل أن يكملوا مدة (٦٠) شهراً تأمينياً ، على النحو المذكور أعلاه ، الحق فى تسجيل شهر تأمينى عن كل شهر ينقصه لإكمال (٦٠) شهراً

تأمينياً كمجموع . وتطبيق هذا الحكم لا يكون إلا فى خلال السنوات الثلاث الأولى فقط التى تلى إدخال نظام التأمين إلى المنشأة التى يعمل فيها المؤمن عليه ذو العلاقة . ويشترط لتطبيق هذا الحكم أن يكون العامل قد أمضى (٦٠) شهر عمل مأجور ، منها ثلاثون شهراً تأمينياً متصلة على الأقل ، وذلك قبل بدء العجز مباشرة .

٢٦٦ - ثانياً - معاش ومستحققات العجز غير المهني (٢٠) :

إذا توافرت شروط تحقق العجز غير المهني وتوافر معه نصاب الاشتراكات التأمينية على النحو السابق بيانه ، يستحق المؤمن عليه فى هذه الحالة المعاش المقرر نظاماً . ويتم حساب معاش العجز غير المهني بنفس الطريقة التى يحتسب بها معاش الشيخوخة ، أى بواقع (٢٪) من متوسط الأجر الشهري عن الأربعة والعشرين شهراً السابقة على حدوث العجز ، مضروباً فى عدد سنوات الاشتراك فى التأمين .

ويشترط ألا يقل المعاش عن (٤٠٪) من ذلك المتوسط ، فإذا قل عن هذه النسبة يرفع إليها ليكون الناتج هو المعاش المستحق .

وكما هو الحال فى معاش الشيخوخة يستحق صاحب معاش العجز غير المهني الإضافات التالية :

- ٥٠٪ من قيمة المعاش لمواجهة تكاليف المساعدة ، إذا كان العاجز يحتاج إلى مساعدة الغير للقيام بأعباء حياته اليومية ، وتختص اللجنة الطبية بتقرير هذه الحالة .

- زيادة المعولين ، وفقاً للنسب المقررة لصاحب معاش الشيخوخة ، أى بواقع (١٠٪) إذا كان يعول شخصاً واحداً ، و (١٥٪) إذا كان يعول شخصين ، و (٢٠٪) من المعاش إذا كان يعول ثلاثة أشخاص ، وذلك هو الحد الأقصى .

وكمثال على ما تقدم ، نفترض أن عاملاً ما كان متوسط أجره فى خلال فترة الـ (٢٤) شهراً تأمينياً الأخيرة ، أى السابقة على حدوث العجز مبلغ (٤٠٠٠) ريال . وقد اشترك لمدة خمس سنوات فى التأمين . ثم أصيب بعجز غير مهني يحتاج معه إلى مساعدة الغير ليدبر أموره الحيوية ، وكان يعول خمسة أشخاص . يكون معاشه فى هذه الحالة كما يلى :

$$\frac{٤٠٠ \times ٢ \times ٥}{١٠٠} = ٤٠٠ \text{ ريال}$$

وهذا المبلغ يقل عن (٤٠٪) من متوسط أجره ، ولذلك يرفع معاشه إلى تلك النسبة ليكون المعاش المستحق هو : $\frac{٤٠ \times ٤٠٠}{١٠٠} = ١٦٠٠$ ريال ، ثم يضاف إلى ذلك (٥٠٪) من المعاش المذكور ، أى ما يساوى (٨٠٠) ريال ، وذلك نظير الحاجة إلى مساعدة الغير . ثم تضاف زيادة المعولين لثلاثة أشخاص وهى (٢٠٪) من ذلك المعاش ، وهذا ما يساوى (٤٠٠) ريال شهريا . وبذلك يكون مجموع ما يتقاضاه ذلك العامل فى النهاية هو (٢٨٠٠) ريال شهريا .

ويستمر العاجز فى تقاضى هذا المبلغ طيلة الوقت الذى تستمر لديه الشروط المؤهلة لذلك . وينقص منه أية نسبة أو زيادة زال المبرر لدفعها . ويخضع صاحب المعاش لفحوص طبية دورية تحددها اللجنة المختصة ويصبح معاش العجز غير المهنى نهائيا عندما يبلغ صاحبه الستين سنة من العمر ، وعندها يتوقف عن التقدم للفحص الطبى الدورى .

أما إذا تحققت شروط العجز غير المهنى ، ولم يكن للمؤمن عليه عدد كاف من الاشتراكات لاستحقاق المعاش ، فعندها يستحق تعويض الدفعة الواحدة . وفى هذه الحالة يتقاضى مبلغا يعادل مجموع الاشتراكات التى دفعت لحسابه باسم اشتراكات عمال (٥٪ من الأجر) مضافا إليها منحة قدرها (٥٠٪) من المبلغ المستحق . ويشترط لذلك أن يكون له اثنا عشر شهراً تأمينياً على الأقل .

وإذا توفى صاحب معاش عجز تصرف نفقات الجنازة لمن تكفل بها ويتم ذلك وفقا للشروط نفسها المقررة لصاحب معاش الشيخوخة ، كما سبق لنا شرحه فى حينه من قبل .

أما بالنسبة لحالات توقف المعاش وسقوط الحق فيه ، فإن ذلك يتم وفقا للقواعد التالية :

ينعدم الحق فى المعاش وفى التعويضات إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة من المستفيد ، أو إذا كان ذلك قد حدث نتيجة لعمل جنائى ارتكبه صاحب الحق . وإذا

كان العجز قد حدث نتيجة من أحد المستفيدين ، فعندها يسقط حق الفاعل فى حصته من أى استحقاق (م ١/٤٩ نظام) .

أما بالنسبة لحالات الوقف فإنها هى نفسها التى شرحناها فى معاش الشيخوخة ، باستثناء بعض الوقائع الخاصة بحالة العجز التى وردت فى الفقرة الثانية من المادة (٥٠) من النظام . ومفاد ذلك أنه يمكن وقف معاش العجز غير المهنى وفق ما جاء فى المادة (٥/٣٠) من النظام^(٢١) ، إذا رفض صاحبه دون عذر مشروع ما يلى :

- أن يخضع للعلاج وللزيارات والفحوص الطبية ، أو أن يواظب على دروس إعادة التدريب أو التأهيل المهنى المقررة من قبل الأجهزة المختصة فى المؤسسة العامة .
- أن يمتنع عن ممارسة أى نشاط غير مسموح به .

وأيا كان نوع المستحقات فإنه يجب على نوى الشأن تقديم طلب بها إلى المكتب المختص حسب الأصول التى شرحناها لدى بحثنا معاش الشيخوخة .

٢٦٧- ثالثا- وفاة المصاب بعجز غير مهنى وأثرها على حقوقه التأمينية :

يجب على المؤسسة العامة أن تدفع للمؤمن عليه أو لورثته كامل التعويضات المنصوص عليها فى النظام ، مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه ، ما عدا الحالات التى سبق لنا بيانها فى الفقرة السابقة .

وإذا توفى المؤمن عليه المصاب بعجز غير مهنى ينتقل حقه فى المعاش إلى ورثته ، وفق المادة الثانية من النظام (الفقرتين الثامنة والتاسعة) .

ويقسم المعاش بين المستحقين وفقا لنص المادة (٤٠) من نظام التأمينات ، على الأسس نفسها التى شرحناها بالنسبة لصاحب معاش الشيخوخة . ويعنى ذلك إعطاء أرملة (أو أرامل) المتوفى (٥٠٪) من المعاش ، دون الإضافات من أى نوع كانت . وأما بقية أفراد العائلة فيعطى كل منهم (٢٠٪) من المعاش بشرط عدم تجاوز ما كان مخصصا للمتوفى أصلا . وإذا ترك المتوفى أيتاما من الأيوين ، يضاعف المعاش المستحق لهم .

وفى جميع الحالات المذكورة تطبق القواعد المنصوص عليها فى الفقرة الثالثة من المادة (٣٥) من النظام المتعلقة بعائدات الورثة ، بما يناسب الأحوال المقابلة لها ، على معاشات الورثة فى حالة العجز غير المهنى ، تماما كما هو الوضع بالنسبة لورثة صاحب معاش الشيخوخة .

أما إذا كان المؤمن عليه المصاب بعجز غير مهنى ، والمتوفى ، من فئة الذين تنطبق عليهم حالة «غير ذى معاش» فإن لورثته الحق فى معاش عجز يجرى حسابه على أساس معاش العجز غير المهنى الذى كان يحق للمتوفى تقاضيه بافتراض أنه أصيب بالعجز فى تاريخ وفاته (م ٢/٤٠ نظام) .

وجدير بالذكر أن نشير هنا إلى حكم المادة (٥٢) من النظام التى تقرر عدم دفع المبالغ الشهرية المتراكمة لأكثر من ستة أشهر اعتبارا من تاريخ المطالبة بها .

وطبقا للمادة (١٢) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، يعتبر المتوفى المصاب بعجز غير مهنى ، غير ذى معاش إذا تخلفت لديه قبل الوفاة الشروط المنصوص عليها فى المادة (٥/٣٩) من النظام ، حتى ولو تجاوزت سنه وقت الوفاة الستين (٢٢) .

وفيما عدا ذلك فإن تعويض الدفعة الواحدة هو الذى يؤول إلى الورثة طبقا للمادة (٤١) من النظام ، وقد سبق لنا شرح ذلك لدى البحث فى معاش الشيخوخة .

الهوامش

(١) تنص المادة (٢٩) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات على أنه : « في حالة عدم تحديد تاريخ الميلاد باليوم والشهر ، يعتبر الميلاد في اليوم الأول من الشهر السابع من السنة الهجرية أو الميلادية التي ولد فيها بحسب الأحوال . »

(٢) انظر في موضوع تحديد السن المادة (٤٥ نظام) . وفي موضوع اللجان الطبية المادة (٤٨ نظام) ، وفي تشكيل هذه اللجان قرار وزير العمل رقم (١٨ / تأميمات) تاريخ ١٢٩٥/٧/٢٥ هـ ، وكذلك القرار رقم (٢٠٠) تاريخ ١٣٩٦/٣/١٠ هـ ، بشأن تشكيل لجان طبية ابتدائية في كل مكتب من المكاتب الرئيسية .

(٣) في العدد السادس من سلسلة التأمينات الاجتماعية في خدمتك المعاد طبعه في سنة ١٤٠٥ هـ ، جاءت العبارة كما يلي : خلال السنوات الخمس الأولى فقط التي على بدء مرحلة التطبيق الفعلي للنظام على المنشأة التي يعمل بها المؤمن عليه . ص (١١) منه وكذلك جاءت العبارة «على المنشأة» في المادة السادسة من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات .

(٤) تنص المادة الثامنة على أن «تعتبر شهور التأمين المنصوص عليها في المادتين ٢/٢٨ و ٢/٢٩ من نظام التأمينات الاجتماعية شهوراً متصلة إذا كانت تتعلق بمدد عمل خاضع للتأمين ولا يفصل بين فترتي التأمين فاصل زمني . ولا يعد فاصلاً زمنياً في حكم الفقرة السابقة شهر الخروج من الخدمة إذا لم يكن مستحقاً عنه اشتراك التأمين وذلك بالنسبة للمؤمن عليهم الذين يؤيدون اشتراكات التأمين على أساس أجور الشهر الأول من السنة . كما لا يعد فاصلاً زمنياً في حكم الفقرة الأولى مدد الغياب والإجازة بدون أجر أو مدد وقف عقد العمل التي يقضيها المؤمن عليه خلال مدة خدمته لدى صاحب العمل إذا لم يستحق عنها اشتراك التأمين بسبب تعامله في حساب الاشتراك وفقاً للأجور الفعلية . كما لا يعد فاصلاً زمنياً في هذه الحالة المدة التي تفصل بين فترتي تأمين ونقل عن ٢٥ يوماً .

(هـ) جاء في الفقرة (ج) من المادة الأولى ما يلي : «يضاف إلى مدد التأمين التي تم تحصيل الاشتراك عنها تبعا للتقويم الميلادي ، فروق الأيام الكائنة بين السنة الميلادية والسنة الهجرية وذلك فيما يتعلق بتوافر المدة المؤهلة للاستحقاق فحسب دون أن تدخل هذه الفروق المضافة في حساب المعاش والتعويض » .

ونصت المادة الثانية من تلك اللائحة على أنه : «يعتبر جزء شهر الخروج من الخدمة بسبب التقاعد أو العجز أو الوفاة ، إذا لم يستحق عنه اشتراك ، بحكم شهر تأمين في تطبيق المواد (٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ ، ٤١ ، ٤٣) من نظام التأمينات الاجتماعية . إذا كان من شأن ذلك استيفاء المؤمن عليه المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش أو تعويض الدفعة الواجدة أو منحة نفقات الجنازة .

(٦) راجع نص الفقرة الأخيرة من المادة الخامسة من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات.

(٧) أصل العملية الحسابية هو ضرب متوسط الأجر في جزء من خمسين منه ، في عدد السنوات التأمينية ، أي :

(٤٠٠ × ١ × ٢٠) وقد اعتمدنا بدلا من ١ النسبة المئوية (٢٪) وذلك للتسهيل .

64

(٨) وفقاً لتلك المادة يعتبر الشخص تحت إعالة المؤمن عليه أو صاحب المعاش إذا كان يعول في أي من أمور معيشتة الأساسية علم ما يقدمه إليه المؤمن عليه أو صاحب المعاش من نفقات .

(٩) ورد هذا النص في آخر المادة الثانية عشرة من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات .

(١٠) انظر المادة (٢/٤٠) من النظام وكذلك الفقرتين : الأولى والثانية من المادة (٣٩) .

(١١) الذى نراه هنا هو وجوب توزيع هذا المبلغ حسب أحكام الفرائض والإرث الشرعية ، باعتبار تلك الاشتراكات مدفوعة أصلاً من ماله الخاص ، وهى تختلف فى طبيعتها عن المعاش التأمينى الذى لا يعتبر إرثاً ويتوقف دفعه فى حالات معينة . وبناء على ذلك لا يجوز تقسيم الدفعة الواحدة بالتساوى بين الذكور والإناث ، وهى توزع فى نطاق الوريثة حصراً .

(١٢) خلافاً لما ذكرناه من تعقيب فى أواخر الفقرة (٢/٢٢٦) ، فإننا نفترض هنا أنه إذا كان الأمر متعلقاً بحالة وفاة واستحقاق معاش عاجز غير مهنى (لعدم استيفاء شروط المعاش) ، فهنا فقط قد يكون الأب معالاً ووارثاً وبون السنين . وهو بالتالى غير قادر على العمل . ونلاحظ فى هذه الحالة عدم سلامة جمع الشرطين معاً .

(١٣) نظمت وقائع هذه الحالة بالمادتين (٣١ ، ٣٢) من لائحة قواعد وإجراءات صرف التعويضات والمعاشات .

(١٤) انظر فى تعريف هذا التعبير الفقرة التاسعة من المادة الثانية من نظام التأمينات .

(١٥) وفقاً للمادة (٤٩) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، فإنه : «تصرف المنحة إلى الأرملة أو أحد الأبناء البالغين بإقرار من أيهما فى طلب الصرف بأنه قام بتكاليف الجنازة ، فإن لم توجد أرملة أو أولاد جاز صرف المنحة إلى الأب أو الأم إذا أقر أيهما بأنه قام بصرف تكاليف الجنازة .

وإذا تقدم أحد غير من ذكر بالفقرة الأولى وطلب منحة نفقات الجنازة ، فعليه أن يثبت قيامه بإجراءات الجنازة بإقرار موقع عليه من شاهدين» .

(١٦) انظر المادة (٢٨) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات .

(١٧) انظر نص المادة (٢٧) من لائحة قواعد وإجراءات صرف المعاشات والتعويضات ، وكذلك نص المادة (١/٤٧) من نظام التأمينات .

(١٨) يقدم صاحب المعاش تصريحاً بأنه لا يعمل لدى مؤسسة خاضعة لنظام التأمينات .

(١٩) تثار هنا بعض تساؤلات ، مثلاً : هل المقصود هو حصتها من المعاش ككل ، أم إضافة الإعالة فقط ؟ وكيف يكون ترتيب الحق للأولاد الكثرين ، هل يكون ترتيبهم ابتداء من الأصغر فالأكبر وهكذا ، أم غير ذلك ؟

(٢٠) يلاحظ فى موضوع العجز غير المهنى أن النظام لم يتطرق إلى مرحلة العلاج قبل القرار بتحقيق العجز ، وكذلك النفقات ، ومن الذى يتحملها ؟ وفى تقديرنا أن هذه الأمور ليست مشمولة بالتأمين . وينظمها جزئياً نظام العمل .

(٢١) تنص الفقرة المشار إليها على أنه «يجوز تعليق دفع البدل من رئيس المكتب الرئيسى أو الفرعى الذى يتبع له المصاب إذا تبين ، بموجب تقرير طبي ، أنه رفض التقيد بالتعليمات الطبية التى يستلزمها علاجه ، أو الخضوع لفحص طبي أو الامتناع عن القيام بأعمال لا تسمح بها حالته الصحية» .

(٢٢) انظر هذه الشروط فى بداية الفقرة (أولاً) من هذا البحث ، ذات الرقم (٢٦٥) .

الفصل الثاني

الأخطار المهنية وحقوق المؤمن عليه عند الإصابة بها

يمثل التأمين من الأخطار المهنية الفرع الثاني من التأمينات الاجتماعية المطبقة في المملكة . وهو يشمل الوطنيين والأجانب ، خلافا لفرع المعاشات الذي يقتصر على السعوديين فقط بمقتضى المرسوم الملكى رقم (م/٤٣) الصادر بتاريخ ١٠/٧/١٤٠٧هـ ويغطى هذا الفرع تأمين العمال فى حالات إصابات العمل أو الأمراض المهنية أو العجز بسبب يرجع إلى ممارسة المهنة . وقد خصه النظام بقواعد مستقلة وردت فى القسم الأول من الفصل الخامس منه ، وذلك بالمواد (٢٧ حتى ٣٧) .

وقد حددت تلك المواد مفهوم الأخطار المهنية ووضعت الإجراءات الواجب اتباعها عند حدوث الإصابة أو اكتشافها من أجل الحفاظ على حقوق العامل وضمان تقديم الخدمة له . وفى الوقت نفسه حددت تلك المواد ومعها لائحة «قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية» حقوق المؤمن عليه فى النفقات والمعالجة والبدلات اليومية والعائدة الشهرية ، تبعا لنوع الخطر والآثار التى تخلفت عنه .

وفى إطار هذه الأحكام فإننا سنتناول بالدراسة تلك الموضوعات فى بحثين هما :

- المفهوم النظامى لأخطار العمل والواجبات الإجرائية عند وقوعها .
- حقوق المؤمن عليه المصاب بأخطار مهنية .

البحث الأول

المفهوم النظامى لأخطار العمل والواجبات الإجرائية عند وقوعها

من الأهمية بمكان أن نعرض فى هذا البحث ما وضعه النظام كمفهوم للأخطار المهنية عامة بكل أنواعها ، ونبين ما هو فى حكمها أيضا ، والآثار الوقتية أو الدائمة التى تنجم عن تلك الأخطار فيما يتجسد من عجز لدى العامل . فإذا وقع الخطر المهني أيا كان نوعه ، (إصابة عمل أو مرض) ، وجب على كل من العامل وصاحب العمل المبادرة إلى إبلاغ الجهات المختصة بهدف تقديم العناية الطبية اللازمة ، ومن ثم ضمان الحقوق التأمينية للعامل . وبناء على ذلك يستهدف بحثنا هذا شرح ما يتصل بتلك الموضوعات كافة .

٢٦٨- أولا - المفهوم النظامى لإصابات العمل والأمراض المهنية ،

إن الأخطار التى يمكن أن يتعرض لها العامل فى أثناء قيامه بعمله ، أو بسببه ، إنما هى أخطار تصيبه فى جسمه أو عقله بسبب حوادث أو أمراض تتصل بممارسة المهنة . فهى إذن إما إصابات ، أو أمراض ، وفق المفاهيم النظامية التالية :

٢٦٩- ١- إصابة العمل ،

هى حادث يقع للعامل المؤمن عليه (أو غيره طبعا) ، وذلك فى أثناء وجوده على رأس عمله ، أى فى مقر العمل ، أو فى أثناء وقت يعتبر فيه العامل فى حكم القائم على رأس عمله ، كمن يوفد فى مهمة ، أو كالذى يحدث له حادث وهو فى طريقه من بيته إلى عمله وبالعكس .

وقد جاءت المادة السابعة والعشرون من النظام شاملة لمجمل الوقائع المحتملة فى هذا الموضوع . فهى تقضى من حيث المبدأ ، وبمطلق العبارة ، بأن «تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل ، مهما كان سببها».

وقد ذهب الإفتاء فى مجلس الدولة فى مصر إلى القول : إن إصابة العمل هى كل واقعة تسبب مساسا بجسم الإنسان وتكون ذات أصل خارجى ، ويتميز بقدر من المفاجأة . والمساس هو كل أذى يلحق بالجسم مثل الجروح والكسور والوفاة وفقد القوى العقلية وفقد الذاكرة وتشويه الجمال ، وما إلى ذلك . ولا يدخل فى معنى الإصابة الخسائر التى تصيب الأموال ، ولو كانت متصلة بجسم الإنسان كالملابس أو النظارات الطبية أو الأطراف الصناعية .

والمقصود بالواقعة ذات الأصل الخارجى هو كل حدث ينشأ من الظروف الخارجة عن جسم المصاب نفسه ، كحادث انفجار أو تهدم جدار أو اعتداء شخص على آخر بالفعل أو بالقول ، إذا سبب القول صدمة نفسية ^(١) .

ويكفى قيام رابطة السببية بين الحادث والعمل أو الظروف المتصلة به ، لتقرير أن الواقعة هى إصابة عمل . والسببية يمكن أن تقوم عندما يتقرر أنه لولا العمل لما كان الحادث ، ولما وقعت الإصابة ^(٢) .

وقد ألحق النظام السعودى بإصابات العمل أسوة بغيره من الأنظمة التى تصيب العامل المؤمن عليه فى أثناء طريقه من مسكنه إلى مقر عمله وبالعكس ، أو فى أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذى يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس .

وقد جرى التطبيق العملى على إلحاق حالات مشابهة ، مثل ذهابه إلى المكان المعين للصلاة فى أثناء العمل ، أو ذهابه إلى طبيب المنشأة بمقتضى إحالة مرضية نظامية .

ويشترط النظام (المادة ٢٧) لذلك أن يكون الطريق الذى يسلكه هو المعتاد ، أى أنه لم يغير خط سيره المألوف . والشرط الثانى هو عدم توقف العامل فى الطريق ، لأغراض تملئها المصلحة الشخصية ، أو مصلحة لا علاقة لها بالعمل . ويعنى ذلك بعبارة أخرى أن يكون وقوع الحادث خلال المدة المعقولة والكافية لقطع المسافة بين مقر العمل والبيت ، أو المكان المكلف بالذهاب إليه .

ولكن ما الحكم عندما تقع الإصابة فى وقت كان العامل فيه فى مقر العمل ، ويمارس العمل ولكن قبل بدايته أو بعد نهاية مدته . فى رأينا أن هذا المثال يستوجب دراسة كل واقعة بظروفها ، فإذا كان رب العمل يمنع العمل والحضور فى مقر العمل

خارج مدته النظامية ، ففي القضية احتمال لاختلاف وجهات النظر . أما فيما عدا ذلك فإنه يمكن أن نقرر صفة إصابة العمل لكل ما يلحق العامل فى الفترة ما بين دخوله مكان العمل وحتى خروجه منه . ويمكن القول أيضا إن وقت العمل يمتد من وقت خروج العامل من محل إقامته إلى محل عمله وبالعكس ، مع مراعاة الزمن المناسب لقطع المسافة يوما . والإصابة فى أثناء تلك الفترة هى قرينة على أن الإصابة وقعت بسبب العمل ، لكنها قرينة قابلة لإثبات العكس . وصاحب المصلحة فى هذا الإثبات هو مؤسسة التأمينات الاجتماعية .

وجدير بالذكر أخيرا أن وقوع الإصابة أو الحادث بفعل مقصود من العامل ينفى عنها صفة إصابة العمل ، خلافا لحالة وقوع الحادث بسبب خطأ من العامل .

وبالنسبة لانتكاسة الإصابة فإن النظام يعتبر هذا الوضع فى حكم الإصابة حتى ولو لم يكن المصاب ممارسا وقت حدوث الانتكاسة لعمل خاضع للتأمين (م ٤٧ من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية) .

٢٧٠ - ٢ - الأمراض المهنية ،

تعتبر الأمراض المهنية الناجمة عن ممارسة المهنة أو لأسباب تتصل فى حكم إصابات العمل ، وتنطبق عليها بالتالى الأحكام والقواعد ذاتها التى تعالج تأمينيا وقائع الإصابات . ويعتبر تاريخ المشاهدة الطبية الأولى للمرض فى حكم تاريخ وقوع الإصابة .

والأمراض المهنية محددة على سبيل الحصر وبالتالى فلا قياس عليها . وقد جرى تحديدها وتعدادها فى جدول خاص صدر بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل^(٣) ، وذلك تنفيذا للفقرة الثالثة من المادة (٢٧) من النظام . وتضمن الجدول المذكور بيانا بأنواع الأمراض التى تعتبر مهنية مع توضيح للأعمال والمهن التى تسبب المرض .

ويبدو أن القرار المذكور قد ترك إلى اللجان الطبية صلاحية تعيين المدد القصوى التى يجب أن تظهر فى خلالها أعراض المرض كي يمكن اعتباره مهنيا ، خاصة بعدما يتوقف العامل عن ممارسة المهنة ويكون محتضنا لمقومات المرض دون ظهور أعراضه بعد .

وجدير بالتوضيح أن جدول الأمراض المهنية قابل للتعديل وفق الأصول نفسها التي صدر بها . وعلى هذا الأساس فإن الأمراض المهنية محصورة فيما ورد بالجدول المطبق أو المعمول به .

٢٧١ - ثانياً - الإبلاغ عن الإصابة وإجراءاته :

نظمت لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية ^(٤) طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل . والهدف من ذلك هو إحاطة المؤسسة علماً بالواقعة لتقوم من جانبها بالالتزامات التي يترتبها النظام عليها تجاه المؤمن عليه المصاب .

ويجب على المصاب أن يبلغ صاحب العمل كتابة وخلال أربعة أيام من تاريخ وقوع الإصابة ، أو اكتشاف المرض ، بالواقعة أو الحادثة ، حتى ولو لم تمنعه الإصابة أو المرض عن الاستمرار في أداء عمله . وترتبط هذه المدة للإبلاغ بشرط كون حالته تسمح بإجراء ذلك .

وإذا لم يتم المصاب بالإبلاغ عن الواقعة إطلاقاً ، فلا يحق له المطالبة بصرف البديل اليومي للإصابة الذي تقرره المادة (١/٣٠) من النظام ^(٥) . وإذا جرى الإبلاغ بعد فوات الميعاد المذكور آنفاً ، فعندها يسقط حقه في المطالبة بالبديل المشار إليه عن الفترة السابقة على التبليغ . ومع ذلك فإن عدم الإبلاغ أو التأخر فيه ، إذا كان ناتجاً عن أسباب مبررة ومقبولة من مدير المكتب المختص ، تصرف تلك البدلات .

وتنطبق تلك القواعد أيضاً على حالة انتكاسة الإصابة أو حدوث مضاعفات لها . ويجب عندها على المعنى إبلاغ المكتب المختص التابع له تأميناً أو الموجود في محل إقامته إن كان غير ممارس لعمل خاضع للتأمين ، مع الالتزام بالإبلاغ في الفترة المحددة حرصاً على تقاضى مستحقاته نظاماً .

وجدير بالذكر أن عدم الإبلاغ في الميعاد المحدد يؤدي إلى امتناع المؤسسة عن تحمل نفقات العلاج خلال مدة التأخير ، مالم تكن هناك أسباب يقبلها مدير المكتب المختص .

إن إبلاغ صاحب العمل من قبل العامل بالحادثة أو المرض يرتب على الأول واجب إبلاغ المكتب المختص كتابة بأمر الواقعة . وعليه القيام بذلك في خلال ثلاثة أيام من

تاريخ إبلاغه أو علمه بوقوع الإصابة . وإذا تأخر عن التبليغ ، دون عذر مقبول يقدره مدير المكتب المختص ، ترجع عليه المؤسسة بقيمة البدل اليومي المستحق للمصاب عن المدة السابقة على الإبلاغ . ومن واجب صاحب العمل أيضا أن يمسك سجلا لقيود الإصابات التي تقع بين عماله في داخل المنشأة أو خارجها ، مهما كانت بسيطة ، إذا أبلغ عنها أو علم بها .

ومع ذلك فإنه في حالة تقصير صاحب العمل أو تراخيه في الإبلاغ يحق للعامل المصاب أو المريض أن يقوم من جانبه بإعلام المكتب المختص كتابة بالواقعة . وإذا وقعت الإصابة خارج نطاق المنشأة أو فروعها ، ولم تسمح حالة المصاب بالتوجه إلى صاحب العمل لإبلاغه ، فعلى المصاب التوجه إلى جهة العلاج المعينة لعلاج المصابين في المنشأة التي يعمل بها ، والتي يكون صاحب العمل قد أبلغه بها . كما يمكن له أن يذهب إلى إحدى جهات العلاج العامة ، ثم يقوم بإبلاغ صاحب العمل عن الإصابة أو الواقعة .

وإذا اضطر المصاب ، في الحالات المستعجلة ، إلى اللجوء لجهة علاج خاصة ، كان من واجبه إبلاغ صاحب العمل ، أو من ينوب عنه ، بالواقعة في خلال ثلاثة أيام على الأكثر من حدوثها . وعندها يجب على صاحب العمل أن ينقل المصاب إلى جهة العلاج المحددة لعماله ، بشرط أن تسمح حالة المصاب بذلك النقل . وإذا أبلغ المكتب المختص بوجود المصاب لدى جهة علاج غير المحددة له ، وجب عليه أيضا أن يعمل على نقله إلى مركز العلاج المحدد أصلا لهذا العامل .

٢٧٢- - ثالثا- العناية الطبية بالمريض أو المصاب ونفقاتها :

إذا وقعت إصابة للعامل ، ولم تكن من الحالات التي تتطلب العلاج المستعجل فعندها يجب على صاحب العمل وبعد تقديم الإسعافات الأولية ، أن ينقل المصاب إلى جهة العلاج التي حددتها له المؤسسة العامة أو إلى أحد المراكز الطبية العامة ، مزودا بنسخة من النموذج رقم (١٠) الخاص بذلك .

وتشتمل العناية الطبية على تقديم العلاج ، مهما كان نوعه ، حسبما تقتضيه الحالة الصحية للمصاب . ولا يجوز وقف العلاج لأي سبب كان مادام المصاب في حاجة إليه

والى العناية الطبية . ويدخل فى العلاج كل ما يقتضيه وضع المريض أو المصاب ، ومن هذا القبيل :

- علاج التشويه فى الحالات التى تقرر اللجنة الطبية الابتدائية ضرورة ذلك لتمكين المصاب من الاستمرار فى عمله بصورة مرضية ، أو لكون التشويه مما له تأثير على حياته الاجتماعية العادية ، حسب تقدير اللجنة .

- تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً ، إذا اقتضت حالتهم ذلك .

- صيانة الأطراف الصناعية والأجهزة التعويضية وغيرها ، وتجديدها عندما يكون تلفها أو كسرها لا يرجع إلى إهمال المصاب أو مخالفة تعليمات العلاج .

وعلى المؤسسة اتخاذ التدابير اللازمة لعلاج المصاب وتقديم العناية الطبية له فى جهات العلاج التابعة لها ، أو حتى لدى جهات العلاج الخاصة المتعاقدة معها . وإذا لم تتوفر لوازم العلاج لدى تلك المراكز الطبية ، تقوم المؤسسة بتوفيرها بالمراكز الخاصة الأخرى أو العامة ، حسب الحال .

أما فى الحالات المستعجلة فيجوز للمصاب أن يلجأ إلى جهة علاج خاصة من غير المتعاقد معها ، بشرط أن تكون مرخصة من الجهات الرسمية . واللجوء إلى العلاج لدى تلك الجهات مشروط بكون حالة المصاب لا تحتل التأخير لانتظار نقله إلى المراكز المعتمدة . وتحمل المؤسسات نفقات العلاج المذكور ، إذا قام صاحب العمل أو المصاب بتبليغ المكتب المختص فى خلال ثلاثة أيام من تاريخ دخول العامل للعلاج لدى تلك الجهات الخاصة ، إلا أن هذه النفقات تظل فى حدود الأسعار المعتمدة ، (المادة الحادية عشرة من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية) .

ومع ذلك يحق للمؤسسة العامة نقل المصاب إلى جهة العلاج التى تحددها ، عندما تسمح حالته بالانتقال إليها . وإذا رفض ذلك ، كان للمؤسسة أن تتوقف عن دفع نفقات الفترة التالية لإبلاغه بالانتقال .

وإذا تبين أن حالة المصاب لم تكن مستعجلة ، فإن المؤسسة لا تتحمل من النفقات الخاصة بالفترة السابقة على نقله ، إلا المبالغ التى تكون فى حدود التكاليف العلاجية لدى الجهات التابعة لها . ويمكن للمؤسسة أيضاً رفض دفع أية نفقة إذا تأكد لها أن حالة المصاب لم تكن بحاجة إلى العلاج الذى أجرى له .

وقد يترتب على العلاج نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من المسكن إلى المراكز الطبية وغيرها ، أو قد يقتضى وضعه العلاج فى خارج البلد ودفع نفقات إقامة له أو لمرافق معه ، وفى جميع هذه الحالات تلتزم المؤسسة بدفع تلك المصروفات فى حدود القواعد المالية المعتمدة . ويمكن إجمال تلك الحالات والنفقات والمصاريف فيما يلى :

- الانتقال من المكان الذى يتلقى فيه العلاج إلى مقر العمل أو المسكن ذهاباً وإياباً .
- نفقات الانتقال إلى المكان الذى يجرى فيه تركيب جهاز التعويض والتأهيل والعودة منه .
- الانتقال إلى مكان إجراء الفحوص الطبية اللازمة ، مهما كان نوعها ، والعودة منه .
- ويشترط لصرف تلك النفقات أن يكون الانتقال بناء على موافقة الجهة المختصة .

أما بالنسبة للعلاج فى خارج البلد ، فإن المصاب يستحق نفقات السفر والإقامة ، إلا إذا كانت الإقامة فى داخل المستشفى أو فى مركز العلاج . وإذا قررت اللجنة الطبية المختصة حاجة المصاب إلى مرافق معه فى أثناء فترة العلاج ، تتحمل المؤسسة نفقات انتقال وإقامة المرافق . ولا تكون نفقات الإقامة للمرافق مستحقة طوال الفترة التى يقضيها المصاب فى داخل مركز العلاج ، مالم تقرر اللجنة الطبية ضرورة إقامة المرافق . وتحدد هذه النفقات كافة وقواعد صرفها بقرار من محافظ المؤسسة .

وفى حالة وفاة المصاب ، تلتزم المؤسسة بنفقات تجهيز ونقل جثمانه إلى موطنه الأسمى . وإذا تولى ذلك أحد الأشخاص تقوم المؤسسة بدفع منحة نفقات الجنازة بمبلغ مقطوع وموحد لجميع الحالات ، طبقاً لما يكون محددًا من الجهات المختصة فى المؤسسة .

٢٧٣- رابعا- تقدير نسبة العجز من قبل اللجنة الطبية والاعتراض عليها ،

قد تنتهى إصابة العمل أو المرض المهنى بالشفاء التام وعودة العامل إلى الوضع الصحى السليم . وقد تسفر عن تخلف عجز دائم كلى أو جزئى . وفى هذه الحالة الأخيرة أيضا تتفاوت نسبة هذا العجز بين طفيفة وكبيرة . وفى جميع هذه الحالات لابد

من تقدير نسبة العجز حتى يتم حساب مستحقات العامل من التعويض المقطوع أو بدل العجز الدائم ، حسب حالته .

ويتم تقدير نسبة العجز من قبل اللجان الطبية الابتدائية المشكلة في المكاتب الرئيسية أو المكاتب الفرعية ، والمعينة من قبل مجلس إدارة المؤسسة بناء على اقتراح المحافظ . وتختص هذه اللجان الطبية أيضا بتعيين نوع الإصابة أو المرض لتقرير ما إذا كان مهنيا أو غير مهني والمدة المقدرة للعجز (المادة ٤٨ من النظام) . ويؤخذ في الاعتبار ، عند تحديد نسبة العجز الدائم ، طبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب ، وعمره ، والمهنة التي يزاولها ، وقدراته الجسدية والعقلية . كما تراعى أيضا إمكاناته وأهليته المهنية ، وذلك على أساس جدول دليل نسب العجز ^(١) .

وجدير بالذكر أن اللجان الطبية المذكورة تنظر أيضا في الوقائع الطارئة أو المستجدة لتعديل نسبة العجز زيادة أو نقصا ، في حالة تحسن وضع المصاب أو تعرضه لإصابة جديدة ، أو تطور حالته عند تفاقم الإصابة أو المرض .

أما بالنسبة للعجز المؤقت عن العمل فإنه يثبت بموجب تقرير طبي من الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .

وفي جميع حالات العجز ، الدائم والمؤقت ، يجب على المصاب أن يمثل للكشف الطبي لدى اللجنة أو الجهة المختصة ، كلما طلب إليه ذلك من قبل المؤسسة أو المكتب صاحب الصلاحية بهدف تتبع الوضع الصحي للمصاب للتأكد من استقرار الحالة وتخلف العجز أو العكس .

ويدخل في صلاحية اللجان الطبية أيضا تقرير ما إذا كان المصاب يحتاج إلى مساعدة غير دائمة للقيام بأعباء حياته العادية ، أم لا .

وقرارات اللجان الطبية الابتدائية ليست نهائية ، وإنما هي قابلة للاعتراض عليها من قبل المصاب أو من قبل المؤسسة نفسها . ويكون الاعتراض أمام لجنة طبية استئنافية مقرها في المديرية العامة للمؤسسة ، وتعتبر قراراتها نهائية (المادة ٢/٤٨ نظام) .

وأما بالنسبة لأصول الاعتراض وإجراءاته فإنه يخضع للقواعد ذاتها الواردة في الفصل السادس من اللائحة التنفيذية للنظام ، وقد سبق لنا شرح ذلك تفصيلا^(٧) . وإذا كان الاعتراض مقدما من المؤسسة نفسها ضد قرار صادر من إحدى اللجان الطبية الابتدائية ، يجب إبلاغ العامل صورة منه في خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تقديمه .

البحث الثانى

الحقوق المالية للمؤمن عليه المصاب مهنيا^(٨)

تعتبر العناية الطبية ، ودفع نفقاتها من قبل المؤسسة ، موضوع البحث السابق ، جانبا من الحقوق التى ينالها العامل المؤمن عليه المصاب مهنيا ، أما الجانب الثانى من هذه الحقوق فإنه يتجسد فى تأمين مورد له فى أثناء العجز المؤقت أو الدائم ، الجزئى أو الكلى .

كما أنه فى حالة وفاته يمكن ، وفقا لشروط محددة ، أن يستفيد ورثة المتوفى من تلك الحقوق ، وذلك على غرار ما رأيناه بالنسبة لمعاش الشيوخة والمستحقين له .

ونظرا لاختلاف القواعد المتعلقة بالمستحقات المالية للمؤمن عليه المصاب مهنيا عن القواعد الخاصة بباقى المستفيدين من التأمين ، فقد كرسنا هذا البحث لشرح كل ما يتصل بالبدلات اليومية والعائدات الشهرية وما يتفرع عنها من عناصر موضوعية ، نبينها تباعا فى الفقرات التالية :

٢٧٤ - أولا - البدلات اليومية للمصاب :

إذا جرى الإبلاغ عن إصابة العمل وفقا للقواعد التى سبق لنا شرحها وترتب عليها توقف العامل عن العمل بسبب دخوله أحد مراكز العلاج بناء على رأى اللجنة الطبية ، يكون رب العمل فى حل من الالتزام بدفع الأجر فى خلال تلك الفترة ، ويستحق المصاب فى هذه الحالة بدلات يومية تحسب بنسبة من أجره ، وتقوم مؤسسة التأمينات الاجتماعية بدفعها له ، وبذلك يتوفر له مورد يومية طيلة فترة عجزه أو إقاعاده المؤقت عن العمل بسبب الإصابة . وقد وضع النظام قواعد دقيقة تبين كيفية حساب هذا البدل وموجبات دفعه وتوقف الحق فيه مؤقتا ، أو بشكل نهائى ، وذلك وفقا للأسس التالية :

٢٧٥ - ١ - نشوء الحق فى البدل اليومي وطريقة حسابه :

الأصل فى هذا هو استحقاق البدل اليومي من اليوم التالى للإصابة ، إذا جرى

التبليغ عنها نظاماً ، فإذا حصل تأخر فى الإبلاغ ، يعتبر تاريخ الإبلاغ عن الإصابة بداية لنشوء الحق فى البديل اليومى . وعند التأخر عن الإبلاغ لأسباب مبررة ، يقبلها مدير المكتب المختص ، يمكن اعتماد تاريخ آخر يسبق تاريخ الإبلاغ . وقد سبق لنا القول إن تثبيت العجز المؤقت عن العمل يجب أن يتم بتقرير طبي من الجهة المختصة المعتمدة من المؤسسة . ويكون الحق فى البدلات عن أيام العمل والعطل الرسمية والراحة الأسبوعية التى تتخلل فترة الإقعاد ، ويستمر ذلك حتى تقرير الشفاء ، أو العودة إلى العمل ، من قبل الجهة الطبية القائمة بالعلاج ^(٩) .

أما مبلغ البديل اليومى للعجز المؤقت فهو محدد بنسبة (٧٥٪) من الأجر اليومى للمصاب . وينخفض إلى (٥٠٪) من ذلك الأجر ، إذا وفرت المؤسسة العامة للمصاب المبيت فى جهة العلاج . وثمة قواعد توضح مقدار الأجر المعتمد لحساب نسبة البديل اليومى .

والمقصود بالأجر اليومى ينصرف إلى ما يتقاضاه المستحق يوم وقوع الحادث ، والمتخذ كأساس لتحديد بدل الاشتراك إذا كان المصاب من نوى الأجور اليومية .

وإذا كان المصاب من فئة المشاهرين ، أى الذين يتقاضون أجورهم بالشهر يقسم أجره المتخذ كأساس لتحديد بدل الاشتراك على ثلاثين يوماً . والشهر الذى يعتمد لتلك الحسابات هو الشهر السابق على الإصابة ، إلا إذا كانت أجور العامل فى شهر الإصابة نفسه أعلى من سابقه ، فعندها يؤخذ بشهر الإصابة .

وأما إذا كان المصاب من الذين يتقاضون أجورهم بالقطعة أو على أساس الإنتاج ، فيؤخذ بأجور الشهر السابق للإصابة من أجل إجراء الحسابات .

وقد تكون الاشتراكات محددة على أساس أجر أول شهر من السنة ، أو متفق عليها مع المؤسسة بدفعة واحدة مقطوعة ، وفى هذه الحالة تحسب مستحقات العامل المصاب على أساس الأجور المتفق عليها (المادة ٢/١٩ من النظام) .

وإذا كان العامل المصاب يعمل لدى أكثر من صاحب عمل وقت الإصابة ، فإن البديل اليومى المستحق يحسب على أساس مجموع أجوره الخاضعة للاشتراك فى التأمين .

وبالنسبة للعامل المتدرج ، يكون استحقاقه من البدلات اليومية على أساس الأجر

الذى تستحق عليه اشتراكات التأمين ، وفقا للمادة (٢٨) من اللائحة التنفيذية للنظام ، وقد سبق لنا شرحها (١٠) .

٢٧٦ (٢) - دفع البدلات اليومية وتوقيف صرتها :

تستحق البدلات اليومية للمصاب اعتبارا من اليوم التالى لوقوع إصابة العمل إذا تم الإبلاغ عنها نظاماً ، أو من اليوم الذى توقف فيه دفع أجره من قبل صاحب العمل بسبب التزام قانونى أو اتفاقى . وينتهى الحق فى البديل فى يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفاء إصابته أو وفاته . ويشترط لذلك القيام بإجراءات الإبلاغ عن الإصابة ضمن المدد المحددة نظاما (المادة ٣٠/٣ من النظام ، والمادة ١١ من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية) .

ويكون دفع البدلات اليومية فى أول كل شهر للمصاب الذى مازال تحت العلاج . وأما العامل الذى انتهى علاجه قبل نهاية الشهر ، فيصرف له استحقاقه عند تقدمه ، أو من ينوب عنه ، بطلب استلام البديل ، وفقا للنموذج المعتمد (رقم ١ أخطار مهنية) . ويتم الدفع إما بشيك ، وإما نقدا إذا وجدت أسباب مبررة لهذه الحالة الأخيرة . ويلحق بدفع البديل - بطبيعة الحال - كل ما يستحق من نفقات انتقال وإقامة ونفقات علاج .

ويتولى مكتب المؤسسة المختص صرف البدلات اليومية . ويمكن لصاحب العمل بناء على موافقة مدير المكتب الرئيسى المختص أيضا ، أن يقوم بصرف تلك البدلات للعامل المصاب المتوقف عن العمل بسبب الإصابة ، ثم يسترد من المكتب ما قام بدفعه . وليس له أن يقتطع مستحقاته التى دفعها على النحو المذكور من الاشتراكات الواجبة عليه .

وقد تضمنت المادة الرابعة عشرة من لائحة قواعد وإجراءات فرع الأخطار المهنية كيفية تسوية دفع نفقات العلاج وانتقال المصاب وبديل الإقامة له ولرفاقه فى حال وجود ضرورة لهذا الأخير . كما بينت المادة الخامسة عشرة الأصول الإجرائية لهذه التسوية .

أما بالنسبة لحالات وقف دفع البدلات اليومية ، المؤقت فيكون كما يلى :

أ - يوقف دفع البدلات إذا ثبت أن المصاب قد عمل بأجر ، أيا كان مقداره فى الفترة

التي تقرر له البديل عنها . ويكون للمؤسسة الحق في استرداد ما تقاضاه منها في أثناء الفترة التي عمل فيها . والأصل في ذلك أنه لا يجوز الجمع بين البديل اليومي والأجر ، ولا بين البديل والعائدة المقررة للعجز .

ب - يجوز لمدير المكتب تقرير وقف صرف البديل اليومي إذا تبين أن المصاب قد رفض التقيد بالتعليمات الطبية التي يستلزمها علاجه ، أو إذا رفض الخضوع للفحص الطبي ، أو إذا مارس أعمالاً لا تسمح بها حالته الصحية ، ولا يعاد الصرف إلا بعد ثبوت الامتثال للتعليمات الطبية .

وينتهي الحق في البدلات اليومية ، في الحالات التالية :

- إذا استعاد المصاب قدرته على العمل وشفى من إصابته بناء على قرار من جهة العلاج أو اللجنة الطبية المختصة .

- إذا قررت اللجنة الطبية الابتدائية انتهاء علاج المصاب أو استقرار حالته ، مع تخلف عجز دائم لديه ، سواء أكان عجزاً كلياً أم عجزاً جزئياً .

- إذا توفى المصاب .

وجدير بالذكر أن انتهاء علاقة العمل أو توقفها لا يمكن أن يؤدي إلى انتهاء الحق في البديل اليومي . ومع مراعاة القواعد الخاصة بتقادم الحقوق (المادة ٥٢ نظام) ، يظل الحق في البديل اليومي قائماً إلى أن يصرف لصاحب الحق أول بدل يستحقه ، شريطة أن يكون هناك تبليغ نظامي عن الإصابة .

٢٧٧- - ثانياً - عائدات العجز والتعويضات المقطوعة :

تنطوي هذه الفقرة على دراسة حالات ثلاث يمكن أن تسفر عنها الإصابة المهنية أو ما في حكمها . فقد يتخلف عن الأخطار المهنية التي يتعرض لها العامل عجز كلي دائم أو وفاة المصاب . وقد يكون هذا العجز دائماً وجزئياً ولكنه بنسبة تخوله الحق في عائدة العجز الشهرية النسبية . وأحياناً تكون نسبة العجز طفيفة تعطى الحق في تعويض مقطوع . وقد عالج النظام هذه الحالات على النحو التالي :

٢٧٨- ١- الأحكام النافذة لحقوق المصاب بعجز كلي :

عندما تنتهى فترة علاج المصاب وتستقر حالته على عجز كلى دائم ^(١١) تقرره اللجنة الطبية الابتدائية ، يتوقف حقه فى تقاضى البدلات اليومية للإصابة ، ويبدأ حقه فى تقاضى عائدة العجز الشهرية . وإذا لم يكن فى الأصل مستحقا لبدلات يومية أو أنها لم تصرف له ، يستحق العائدة اعتبارا من أول الشهر التالى لتاريخ استقرار حالته على ثبوت عجز دائم لديه (المادة ٢٩ من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية) . وتمنح عائدة العجز مبدئيا بصورة مؤقتة ، لأن المصاب يخضع لفحوص دورية فى خلال السنوات الخمس التالية لتخصيص العائدة ، بغية مراقبة حالته . وتصبح هذه العائدة لدى الحياة فى نهاية تلك السنوات الخمس من الفحوص الدورية . وغالبا ما تكون هذه الفحوص للمصابين بعجز جزئى .

وتقدر العائدة الشهرية للعجز الكلى الدائم بما يساوى (٧٥٪) من متوسط أجور العامل الشهرية الخاضعة للاشتراك . وقد تضمنت المادة (٣/٣١) من النظام حكما خاصا لحساب هذا المتوسط بطريقة تختلف عما هو مقرر لمعاش الشيخوخة . وبناء على ذلك ، يحسب متوسط الأجور الشهرية للحالة الراهنة بأخذ ثلث مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك ، والمؤداة فى خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذى حدثت الإصابة فى خلاله . وإذا تصادف أن المصاب لم يكن يعمل فى خلال تلك الفترة ، أو اشتغل بصورة جزئية فى أثنائها عند صاحب العمل الذى حدثت الإصابة لديه ، يحسب متوسط الأجور بأخذ ثلث مجموع الأجور التى كان يفترض أن تخضع للاشتراك ، فيما لو كان المصاب قد عمل بصورة متصلة ولدة ثلاثة أشهر عند صاحب العمل الأخير . ويعتبر ذلك أساسا لحساب عائدته التى يستحقها .

ولا يجوز أن تقل العائدة فى أى حال من الأحوال عن (٢٥٠) ريالاً شهرياً . وهذا المبلغ قابل للتعديل بقرار من مجلس الإدارة فى حالة ارتفاع تكاليف المعيشة .

ويستحق صاحب عائدة العجز إضافة الإعالة بنسبة (١٠٪) من العائدة عن الشخص الأول ، و (٥٪) منها لكل واحد من الشخصين الثانى والثالث ، دون أية زيادة بعد ذلك مهما كان عدد الأفراد الذين يعولهم .

وثمة إضافة أخرى بنسبة (٥٠٪) من قيمة العائدة ، إذا قررت اللجنة الطبية حاجة المصاب إلى مساعدة الغير للقيام بحياته اليومية . وغالبا ما يكون المصاب يعجز كلى دائم في حاجة لمثل هذه المساعدة . وتستحق تلك الزيادة من أول يوم استحققت فيه عائدة العجز الكلى ، مالم تقرر اللجنة الطبية خلاف ذلك . ويوقف صرفها إذا أوقف صرف عائدة العجز ، أو إذا قررت اللجنة الطبية في خلال السنوات الخمس التالية لتخصيص العائدة انتهاء حاجة العاجز إلى معونة الغير الدائمة .

ومع ذلك فإن لكل من المؤسسة وصاحب العائدة الاعتراض على موضوع هذه الزيادة ، كل بحسب مصلحته . فإذا كان الاعتراض مقدما من المؤسسة ، يستمر صرف الزيادة إلى أن تصدر اللجنة الطبية الاستثنائية قرارها وتبلغه إلى المكتب المختص . وإذا قررت اللجنة إلغاء الزيادة ، فلا يسترد ما سبق صرفه . أما إذا كان الاعتراض مقدما من قبل المصاب بسبب رفض اللجنة الابتدائية تقرير الزيادة له ، أو قرارها بوقفها ، وكان قرار اللجنة الاستثنائية لصالحه ، فإن حقه فيها يكون بآثر رجعى من تاريخ استحقاقها .

٢٧٩) - ٢ - القواعد الخاصة بالعجز الجزئى الدائم وحساب عائداته الشهرية :

إذا قررت اللجنة الطبية جُزئية العجز ، فإنها تحدده بنسبة مئوية متقيدة بما ورد فى جدول الدليل لنسب العجز الصادر عن مجلس الوزراء ، كما سبق وأشرنا إليه قبلا . فإذا لم يكن العجز وارداً فيما احتواه الجدول ، تقدر النسبة بما أصاب العامل من عجز فى قدرته على الكسب . ومع ذلك فإن ما ورد من نسبة عجز جزئى فى الجدول المذكور يعتبر الحدود الدنيا للعجز . وبالتالي فإن بوسع اللجنة الطبية زيادتها بما لا يتعدى (٣٠٪) من نسب الجدول ، وذلك تبعا للحالات المبينة فى المادة (١/٣٤) من النظام (١٢) .

ولكى يستحق العامل المصاب بعجز جزئى دائم عائدة العجز الشهرية ، يجب ألا تقل نسبة العجز لديه عن (٣٠٪) ، لأنها تتحول إلى تعويض مقطوع إذا انخفضت عن ذلك . أما حساب عائدة العجز موضوع البحث فإنه يكون بضرب نسبة العجز المئوية المقدرة فى عائدة العجز الدائم الكلى .

وكمثال على ذلك نفترض أن عاملا مصابا بعجز دائم جزئى (بنسبة ٤٠٪) ، كان متوسط أجوره الخاضعة للاشتراك فى خلال الأشهر الثلاثة السابقة على الإصابة هو (٢٠٠٠) ريال ، فإن عائدة العجز الكلى الدائم التى يستحقها هى (٧٥٪) من ذلك المتوسط ، أى (١٥٠٠) ريال . ولحساب ما يستحقه كعائد عجز جزئى بنسبة (٤٠٪) نضرب عائدة العجز الكلى الدائم (١٥٠٠) فى نسبة العجز (٤٠٪) ، ويكون الناتج هو المستحق ، أى $١٥٠٠ \times ٤٠ \div ١٠٠ = ٦٠٠$ ريال عائدة عجز جزئى دائم للعامل المذكور .

وغنى عن الشرح أنه يستحق زيادات الإعالة بالنسبة التى شرحناها فى حالة العجز الدائم الكلى . كما أنه يستحق إضافة الحاجة إلى مساعدة الغير ، إذا كان ثمة قرار بذلك ، وفقا للأسس ذاتها التى سبق لنا بيانها فى العجز الكلى الدائم .

وقد تلحق بالمصاب إصابة ثانية ، أو قد تنتكس حالته أو تتحسن ، وفى جميع الحالات يخضع لفحوص طبية دورية ، فإذا قررت اللجنة تغيرا فى نسبة عجزه سلبيا أو إيجابيا ، ترتب على ذلك تعديل عائداته . وإذا أصيب مستفيد عائدة عجز دائم بعاهة أخرى ناتجة عن إصابة عمل أخرى ، يحق له تقاضى عائدة جديدة محسوبة على أساس مجمل الأضرار اللاحقة به ، ويؤخذ فى هذه الحالة بالأجر المتوسط المقابل للأشهر الثلاثة التى سبقت الإصابة الأخيرة ، إلا إذا كان هذا المتوسط أقل من ذاك الذى حسبت بموجبه العائدة السابقة ، فعندها يؤخذ بالأجر السابق الأعلى .

وإذا تبين من الفحوص الطبية الدورية فى خلال السنوات الخمس التالية لتخصيص العائدة ، أن عجز المصاب قد ازداد أو انخفض ، يعاد حساب العائدة على هذا الأساس ، ويستحق الزيادة أو يلحقه التخفيض اعتبارا من أول الشهر الذى يلى ثبوت التغير الطارئ .

٢٨٠ - ٣ - التعويض المقطوع :

إذا أسفرت الإصابة أو المرض عن عجز مهنى دائم وطفيف ، فإن المصاب لا يستحق عائدة عجز ، وإنما يدفع له تعويض مقطوع . وبناء على ذلك ، يستحق المصاب إذا كان العجز الجزئى الدائم يساوى أو يزيد على (١٠٪) ويقل عن (٢٠٪) ، دفعة

واحدة من تعويض مقطوع يتم احتسابه على أساس حساب ما يستحقه كعائدة عجز جزئى دائم بالنسبة التى لحقت به ، ثم يضرب الناتج فى (٣٦) ، ويكون حاصل الضرب هو التعويض المقرر له .

وبافتراض أنه لحقت به بعد قبض التعويض إصابة جديدة ثانية ، أدت الى عجز جزئى دائم آخر ، يساوى أو يزيد على (١٠٪) ، تحسب له عائدة تساوى أو تتناسب مع جملة الأضرار التى لحقت به . ويعتمد فى هذه الحالة متوسط الأجور للأشهر الثلاثة التى اتخذت أصلا للحساب قبل الإصابة الأولى . وتسترجع المؤسسة منه التعويض المقطوع الذى كان قد تقاضاه مقسما على ستة وثلاثين شهرا ، ويجرى الاقتطاع من عائده .

وإذا كان المصاب صاحب عائدة عجز جزئى دائم ثم تحسنت حالته تدريجيا وقررت الكشف الطبية أن العجز الجزئى انخفض إلى نسبة تتراوح بين (١٠٪) وبين ما هو أقل من (٢٠٪) ، توقف العائدة ، ويعطى المصاب تعويضا من دفعة واحدة تساوى قيمة عائدة العجز مضروبة فى ٣٦ ، تبعا لما سبق بيانه أعلاه . وتعتمد فى الحسابات نسبة العجز الجديدة التى استقر عليها حاله بعد التحسن الطارئ على صحته (المادة ٣٢ من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية) .

وأخيرا ، فإن الإصابة إذا كانت تقل فيما خلفته من عجز عن (١٠٪) فلا يستحق المصاب سوى ما قدم له من عناية طبية ونفقات علاج وبدلات يومية .

٢٨٩- ثالثا - وفاة العاجز مهنيا والأثار المترتبة عليها (انتقال الحقوق) :

يترتب على وفاة صاحب عائدة العجز المهني الدائم انتقال الحق فيها إلى ورثته من حيث المبدأ ، غير أنه يجب التمييز بين صاحب العائدة لعجز كلى دائم ، وصاحبها لعجز جزئى دائم .

فبالنسبة لمستحق عائدة عجز جزئى دائم ، لا يستحق ورثته شيئا من العائدة إلا إذا ثبت أن سبب الوفاة يرجع إلى إصابة العمل^(١٣) ، بينما لا يترتب على الوفاة الطبيعية استحقاق الورثة أى مبلغ من العائدة ، ويتوقف صرفها اعتبارا من آخر الشهر الذى

حدثت فيه الوفاة (المادة ٤٧ نظام) .

أما فى حالة وفاة صاحب عائدة العجز الكلى الدائم ، فتنقل العائدة إلى الورثة أو المستحقين . ويكون ذلك فى إحدى الحالات التالية :

- إذا توفى العامل على أثر إصابته مباشرة .
- إذا توفى صاحب عائدة عجز دائم كلى وفاة طبيعية .
- إذا كانت شروط استحقاق المصاب لعائدة عجز دائم كلى قد توافرت قبل وفاته ، مهما كان سبب الوفاة .
- إذا توفى المصاب قبل استقرار حالته نتيجة الإصابة .
- إذا توفى المصاب نتيجة انتكاسة إصابة العمل أو مضاعفاتها .

تلك هى الحالات الحصرية التى يستحق فيها ورثة العامل المصاب بإصابة عمل ، أو ما فى حكمها ، عائدة العجز الكلى الدائم . وتوزيع العائدة إلى حصص بين الورثة يخضع للقواعد الواردة فى المادة (٣٥) من النظام والتى سبق لنا شرحها فى موضع وفاة المؤمن عليه المستحق لمعاش الشيخوخة (الفقرة ٢٤٣ من هذا الكتاب) .

وتطبيقا لما ورد فى المادة (٣٥/٢) من النظام ، إذا ألغيت عائدة أحد الورثة ، بما فىهم الأرملة ، وكان هناك بعض الورثة يتقاضون عائدات تقل عن النسبة المقررة لكل منهم بموجب التوزيع النظامى للحصص ، يعاد توزيع العائدة الملغاة على باقى الورثة . ويتم إعادة التوزيع فى ضوء الفقرة الثانية من المادة (٣٥) من النظام ، بشرط ألا يحصل أى وارث على أكثر من النسبة المقررة نظاما لحصته من عائدة المتوفى^(١٤) .

٢٨٢- رابعا- وقف صرف عائدة العجز المهنى وانتهاء الحق فيها :

تخضع عائدة العجز ، وملحقاتها الإضافية لاحتمالات وقف دفعها بشروط معينة فى خلال السنوات الخمس التى تلى تخصيصها ، أى قبل أن تصبح نهائية . لقد أوضحنا من قبل أن منع عائدة العجز الدائم ، الكلى أو الجزئى ، تكون مؤقتة من حيث المبدأ . والسبب فى ذلك أن المؤسسة تعرض المصابين لفحوص دورية فى خلال السنوات الخمس الأولى التى تلى تخصيص العائدة . وتصبح العائدة دائمة ولمدى الحياة بنهاية هذه السنوات إذا استمر العجز .

وبموجب المادة (٢/٥٠) من النظام ، المعطوفة على المادة (٥/٣٠) منه أيضا ، يمكن لرئيس المكتب الرئيسى أو الفرعى الذى يتبع له المصاب أن يتخذ قرارا بوقف دفع العائدة ، إذا رفض المصاب بون عذر مشروع ما يوجبه عليه النظام . وعلى هذا الأساس يمكن وقف العائدة إذا امتنع المصاب عن الخضوع للعلاج والزيارات والفحوص الطبية ، أو توقف عن متابعة دروس إعادة التدريب والتأهيل المهنى المقررة له وتوقف العائدة أيضا إذا رفض الاستئاع عن ممارسة نشاطات غير مسموح بها بالنسبة لحالته الصحية .

أما بالنسبة لانتفاء الحق فى العائدة وفى ملحقاتها الإضافية ، فإن ذلك يكون بوفاء المستحق وعدم وجود ورثة مستحقين لها من بعده . كما أنها توقف مع الملاحقة الجزائية له وإصاحب العمل ، إذا ثبت بعد تخصيصها أن الإصابة لم تكن إصابة عمل . وبشكل عام ينتهى الحق فى عائدة العجز وملحقاتها ، سواء بالنسبة للمصاب ، أو للورثة والمستحقين ، عند تخلف الشروط المقررة نظاما لاستمرار الدفع . ولا يفوتنا أن نشير أخيراً إلى حكم المادة (٥٢) من النظام التى تضمنت سقوط الحقوق بالتقادم ، وعدم دفع العائدات المستحقة عن مدة تزيد على ستة أشهر ، وقد سبق لنا بيان ذلك (١٥) .

الهوامش

- (١) قنوى مجلس الدولة فى مصر ، إدارة الفتوى والتشريع ، منشورة فى : حسن الفكهاى : موسوعة العمل والتأمينات - المجلد الثانى - عنوان : إصابات العمل - أحكام القضاء - من (٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩) .
- (٢) محكمة استئناف القاهرة - الدائرة الثانية / مدنية - استئناف رقم (٢٣٩٦) لسنة ٧٧/ق ، جلسة ٢٧/١٢/١٩٦٠ ، منشور فى القسم المذكور من المرجع السابق من (٥٦) .
- (٣) صدر ذلك بقرار مجلس الوزراء رقم (٨٧٧) تاريخ ٢١/١١/١٣٨٩ هـ .
- (٤) صدرت تلك اللائحة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم (٦١/تأمينات) تاريخ ٦/٤/١٤٠٢ هـ .
- (٥) تنص الفقرة المذكورة من تلك المادة على ما يلى : «المصاب فى حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل سجلت بصورة نظامية الحق ببندل إصابات يومية لكل يوم إقعاد عن العمل ، بما فى ذلك أيام العطل ...» .
- (٦) صدر الجعول المذكور بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٤٥) تاريخ ٨/٦/١٣٩٠ هـ .
- (٧) انظر الفقرة رقم (٢١٨) من هذا الكتاب والواردة فى البحث الرابع من الفصل الثانى فى الباب الثالث .
- (٨) يلاحظ فى هذه الحقوق أن التزامات المؤسسة بها (علاج ، وبدلات ، وعائدة عجز دائم كلى أو جزئى) لا ترتبط بمدة تأمينية أو بنسب اشتراكات وهو ما يتسجم مع مفهوم التأمين .
- (٩) انظر المادة (٢١) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية وكذلك المادة (٢٢) التى تتحدث عن انتكاسة الإصابة .
- (١٠) انظر الفقرتين (١٦٨ ، ١٦٩) من هذا الكتاب .
- (١١) تقدر درجة العجز كليا أو جزئيا فى ضوء دليل النسب المثوية للعجز الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٥٤٥) تاريخ ٨ جمادى الآخرة ١٣٩٠ هـ .
- (١٢) جاء فى تلك المادة : «إن حدود العجز الدائم تحدد تبعا لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب ، وعمره والمهنة التى يزاولها وملكانته الجسدية والعقلية وكذلك تبعا لإمكانات وأهليته المهنية ... الخ» .
- (١٣) انظر المادة (٢/٣٦) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية ، وكذلك المادة (٣٧) من النظام .
- (١٤) المادة (٢٧) من لائحة قواعد وإجراءات تطبيق فرع الأخطار المهنية .
- (١٥) راجع الفقرة (٢٦٠) من هذا الكتاب .

الملاحق

- ملحق أ -
نظام التأمينات الاجتماعية
ولأنه التنفيذية

مرسوم ملكي كريم

الرقم م / ٢٢
في ١٢٨٩/٩/٦هـ

بمؤن الله تعالى . . .
نحن فيصل بن عبدالعزيز آل سعود
ملك - المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادة (١٩) من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم
(٣٨) في ٢٢ شوال ١٣٧٧هـ .

وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ٧٤٦ وتاريخ ٢٢ - ٢٤/٨/١٣٩٨هـ

نرسم بما هو آت ،

أولا - الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية بالصفة المرافقة لهذا .
ثانيا - على نائب رئيس مجلس الوزراء ووزير العمل والشؤون الاجتماعية تنفيذ
مرسومنا هذا .

التوقيع الملكي الكريم
فيصل

قرار رقم ٧٤٦ وتاريخ ٢٣ - ٢٤ / ٨ / ١٣٨٩هـ

إن مجلس الوزراء . . .

بعد اطلاعه على خطاب المقام السامي الكريم رقم ١٦٥٠٨ في ٢٢ / ٨ / ١٣٨٩هـ ومشفوعه مشروع نظام التأمينات الاجتماعية ، وما أبداه المقام السامي من ملاحظات على المشروع ، وبعد دراستها .

يقرر مايلي :

- أولا - الموافقة على نظام التأمينات الاجتماعية بالصيغة المرافقة لهذا .
- ثانيا - وقد نظم مشروع مرسوم ملكي لذلك صورته مرفقة لهذا .
- ولما ذكر حرر ..

فيصل

رئيس مجلس الوزراء

نظام التأمينات الإجتماعية

الفصل الأول

أحكام عامة

المادة ١

- ١ - يسمى هذا النظام نظام التأمينات الاجتماعية ويطبق على العمال المنجورين وتقدم لهم بمقتضاء التعويضات المنصوص عليها فيه فى حالات :
 - (أ) إصابات العمل والأمراض المهنية .
 - (ب) العجز والشيخوخة والوفاة .
- ٢ - يجوز بقرار من مجلس الوزراء أن توسع الحماية التى يكفل تقديمها هذا النظام فى مراحل قادمة بغية تقديم أنواع أخرى من التعويضات وهى :
 - تعويضات العجز المؤقت بسبب المرض أو الأمومة .
 - المنح العائلية .
 - تعويضات المتعطلين عن العمل .
 - أو أية تعويضات أخرى فى نطاق الضمان الاجتماعى .
- ٣ - يجوز بقرار من مجلس الوزراء اتخاذ تدابير خاصة للضمان الاجتماعى لحماية العمال المستقلين .

المادة ٢

- تدل التعبيرات الواردة فى هذا النظام على معانيها المشروحة أدناه ما لم يرد نص مخالف :
- ١ - تعبير « الوزير المسئول » يعنى وزير العمل والشئون الاجتماعية .
 - ٢ - تعبير « تأمين » أو « تأمينات » يعنى التأمينات الاجتماعية المنشأة بموجب هذا النظام .

- ٣ - تعبير « المؤسسة العامة » يعنى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المشار إليها فى المادة (٩) من هذا النظام .
- ٤ - تعبير « المؤسسة الخاصة » يعنى ما أشير إليه فى المادة (٣) من هذا النظام .
- ٥ - تعبير « اللائحة » أو « اللوائح » يعنى القرارات الصادرة من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير أو القرار الصادر من الوزير المسئول بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والمنشورة فى الجريدة الرسمية .
- ٦ - تعبير « صاحب عمل » يعنى كل شخص طبيعى أو اعتبارى يستخدم عاملا أو أكثر مؤمنا عليه وفق أحكام هذا النظام .
- ٧ - تعبير « مؤمن عليه » يعنى كل عامل خاضع للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام .
- ٨ - تعبيرات « الورثة » و « نوى الحقوق » تعنى :
- (أ) أرملة أو أرامل المتوفى .
- (ب) اليتامى من الذكور الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة ، واليتيمات حتى زواجهن بشرط أن يكن تحت إعالة المتوفى وقت حدوث الوفاة ويمدد الحد الأقصى لعمر اليتامى من الفئة الأولى حتى يكملوا خمسا وعشرين سنة كاملة إذا كانوا يكملون دراستهم فى مؤسسة تعليمية أو مهنية ، ولا يشترط أى حد للسنة طيلة بقائهم عاجزين عن ممارسة أية فعالية مهنية بسبب مرض أو عاهة .
- (ج) إخوة وأخوات المتوفى بنفس الشروط المشار إليها بالنسبة للأولاد .
- (د) أب وأم المتوفى اللذين كانا تحت إعالته وقت الوفاة بشرط أن يكون الأب تجاوز الستين من عمره وغير قادر على العمل .
- ٩ - تعبير « أفراد العائلة » يعنى الزوجة أو الزوجات والأولاد وبقية فئات الأشخاص المذكورين فى الفقرة (٨) أعلاه .
- ١٠ - تعبير « إصابة » أو « إصابة عمل » يعنى إصابات العمل والأمراض المهنية المعرفة فى المادة (٢٧) من هذا النظام .

المادة ٣

- ١ - يجوز بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح من وزير العمل والشئون الاجتماعية الموافقة على أن يقوم صاحب عمل بشكل منفرد أو مجموعة من أصحاب العمل بإحداث مؤسسات خاصة للرعاية غايتها منح عمالهم المأجورين وعوائلهم إذا اقتضى الحال ، منافع إضافية علاوة على تلك المنصوص عليها في هذا النظام .
- ٢ - تحدد بقرار من مجلس الوزراء على توصية من وزير العمل والشئون الاجتماعية شروط منح الترخيص المشار إليه في الفقرة الأولى تبعا لكون المؤسسة الخاصة للرعاية تطلب من المستفيدين منها دفع اشتراكات أو لا تطلب ذلك . ويمكن أن ينص هذا القرار على قواعد تتعلق بإدارة وبسير عمل المؤسسة الخاصة وبكيفية تصفيتها .
- ٣ - إن العمال الذين يستفيدون بتاريخ وضع هذا النظام موضع التطبيق الفعلي من منافع نقدية للتأمينات الاجتماعية أحدثتها مؤسسات خاصة قائمة في المملكة العربية السعودية يستمرون على الاحتفاظ بحقوقهم في كل هذه المنافع النقدية زادت في مجموعها عن ما هو محدد في هذا النظام .

الفصل الثاني

نطاق التطبيق

المادة ٤

مع الاحتفاظ بأحكام المادتين (٥ ، ٦) يخضع بصورة إلزامية للتأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام جميع العمال ، دون أى تمييز في الجنسية أو الجنس أو السن ، الذين يعملون بموجب عقد عمل لمصلحة صاحب عمل أو أكثر ، مهما كانت مدة العقد أو طبيعته أو شكله ومهما كان مبلغ الأجرة المدفوعة أو نوعها ، بشرط أن يكون أداء خدماتهم بصورة رئيسية داخل المملكة العربية السعودية .

المادة ٥

- ١ - يستثنى من التأمينات الاجتماعية المحدثه بموجب هذا النظام :
- (أ) موظفو الدولة العامون وأفراد القوى المسلحة والشرطة الذين يتمتعون بأنظمة خاصة لمعاشات موظفي الدولة والعسكريين .
- (ب) الموظفون الأجانب الذين يعملون في البعثات الدولية أو السياسية أو العسكرية الأجنبية .
- (جـ) العمال المهاجرون المستخدمون في الأعمال الزراعية أو الحراجية أو أعمال الرعى والأعمال المشابهة .
- (د) البحارة بما فيهم الصيانون البحريون .
- (هـ) خدم المنازل .
- (و) عمال الاستصناع (العمال الذين يعملون في منازلهم) .
- (ز) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون معه تحت سقف واحد وذلك بالقدر الذي يعملون فيه لحسابه .
- (حـ) العمال الأجانب الذين يقدمون للمملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر ، وتحدد الأعمال المقصودة في تطبيق هذا النص بقرار من الوزير المسئول بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، ويقتصر هذا الاستثناء على فرع المعاشات فقط ^(١) .
- ٢ - غير أنه يمكن بقرارات تتخذ من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول وفق أحكام المادة (٦) من هذا النظام ، أن يخضع للتأمين كل أو بعض الفئات المذكورة في البندين (جـ ، ز) من الفقرة السابقة ، أو تقرير استثناء مؤقت من التأمين لفئات معينة من العمال المؤقتين أو الذين يعملون في أعمال عرضية أو العمال المهاجرين الذين يستفيدون من أنظمة خاصة .

(١) معجلة بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ٢٨/٦/١٤٠٢ هـ .

المادة ٦

إن التطبيق الفعلى لفروع التأمين المنصوص عليها فى المادة (١) فقرة (١) من هذا النظام يكون على مراحل تحدد بقرارات من الوزير المسئول تتخذ بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة وذلك تبعا لما يكون لدى هذه المؤسسة من الوسائل اللازمة .

ويجب أن يحدد فى هذه القرارات :

(أ) تاريخ وضع المرحلة الأولى للتأمين موضع التطبيق وتاريخ أية مرحلة تالية توسع النطاق الأولى .

(ب) مناطق تطبيق التأمين وأمكنته فى المرحلة الأولى وفى كل مرحلة تالية .

(ج) فئات أصحاب العمل والعمال الخاضعين للتأمين حين المرحلة الأولى ولكل مرحلة تالية .

المادة ٧

إن خضوع أصحاب العمل والعمال للتأمين هو إلزامى ويبدأ مفعوله منذ اليوم الذى يتمون فيه شروط الخضوع للتأمين المنصوص عليها فى التشريع وفى اللوائح المرعية الإجراء وفى القرارات الوزارية المتخذة وفق المادة السابقة .

المادة ٨

لكل عامل أمضى فى خضوعه لفرع تأمين المعاش خمس سنوات على الأقل ولم تعد تتوفر فيه لسبب ما ، شروط الخضوع المنصوص عليها فى هذا النظام أن يستمر فى انتسابه لهذا الفرع بشرط أن يقدم من أجل ذلك طلبا فى خلال الأشهر الستة التى تلى تاريخ انتهاء خضوعه للتأمين يتعهد فيه بدفع الاشتراكات الكاملة المشار إليها من أجل فرع المعاشات والتى يقع دفعها على عاتق صاحب العمل والمؤمن عليه .

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة بلائحة تصدر بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول .

الفصل الثالث التظيم الإداري

المادة ٩

- ١ - تحدث مؤسسة عامة للتأمينات الاجتماعية للعمال تقوم على إدارة التأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام وتتمتع المؤسسة العامة بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي وهي بضمان الدولة وتخضع لإشرافها .
- ٢ - يكون مقر المؤسسة العامة مدينة الرياض ويمثلها محافظها ^(١) أمام القضاء وأمام أية جهة أخرى .
- ٣ - تشمل الدوائر الإدارية للمؤسسة العامة مديرية عامة ومكتباً رئيسياً في كل منطقة ومكاتب فرعية تحدث بقرارات من مجلس الإدارة حسب الحاجة ومقتضيات الإدارة وتتبع المكاتب الفرعية المكتب الرئيسي الذي تقع في منطقة عمله .

المادة ١٠

- ١ - يقوم على إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مجلس إدارة يتألف من أحد عشر عضواً من بينهم الرئيس ونائب الرئيس ويكون تشكيل المجلس كما يلي :
 - وزير العمل والشؤون الاجتماعية :
 - محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية :
 - نائبا للرئيس .
 - وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون العمل :
 - عضو .
 - وكيل وزارة المالية والاقتصاد الوطني :
 - عضو .
 - وكيل وزارة الصحة :
 - عضو .
 - ثلاثة أعضاء من المؤمن عليهم من نوى الكفاءات العليا في أعمالهم .
 - ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل .

(١) نص البند أولاً (١) من المرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤/٢/٢٨ بإدخال بعض التعديلات على النظام على أن يوضع لفظ (المحافظ) بدلاً من تعبير (المدير العام) أينما ورد بنظام التأمينات الاجتماعية واللوائح الصادرة تنفيذاً له.

٢ - يسمى أعضاء المجلس فيما عدا الرئيس ونائبه بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول . وتكون مدة عضوية المؤمن عليهم وأصحاب العمل في المجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد .

٣ - تسقط العضوية عن أعضاء مجلس الإدارة في الحالات التالية :

(أ) إذا تغيبوا عن حضور أربع جلسات متتالية من جلسات المجلس دون سبب مقبول ، أو إذا استحال عليهم ممارسة وظائفهم طيلة مدة ستة أشهر متصلة .

(ب) إذا حكم عليهم بعقوبة لجريمة مالية أو مخلة بالشرف أو المصلحة العامة . ويقرر الوزير المسئول مدى قبول سبب الغياب ، ويعلن سقوط العضوية في جميع الأحوال بقرار منه .

(ج) إضافة لذلك بالنسبة لممثلي أصحاب العمل إذا أعلن إفلاسهم .

٤ - يعقد المجلس جلسة عادية مرة في الشهر على الأقل وذلك بناء على دعوة من رئيس المجلس أو نائبه كما يجوز دعوة المجلس للانعقاد بناء على طلب سبعة أعضاء على الأقل تتخذ القرارات بأكثرية الأصوات وبحضور سبعة أعضاء على الأقل ، وإذا تساوت الأصوات يرجح رأى الجانب الذى منه رئيس المجلس ، على أن لا يقل فى جميع الأحوال عدد الأعضاء المصوتين إلى جانب القرار عن أربعة .

■ - للمجلس أن يدعو خبراء أو مختصين للاشتراك فى اجتماعاته دون أن يكون لهم حق التصويت .

٦ - تحدد مكافآت رئيس المجلس ونائبه وبقية الأعضاء من قبل رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول .

٧ - يضع المجلس نظاما داخليا لسير أعماله بما يتفق وأحكام هذا النظام .

المادة ١١

يجب إحالة القرارات المتخذة من قبل مجلس الإدارة إلى الوزير المسئول خلال مدة ثمانية أيام من تاريخ إقرارها . فإذا لم يصدر أى قرار وزارى خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الإحالة تصبح قرارات مجلس الإدارة نافذة المفعول . ويمكن للوزير المسئول أن يعيد لمجلس الإدارة القرارات التى يرى أنها مخالفة للنظام وللوائح المرعية الإجراء ،

أو إذا كان من شأنها أن تخل بالتوازن المالى للنظام ، وتسجل القرارات المعادة بصورة إلزامية فى جدول أعمال الجلسة التالية لمجلس الإدارة ، وفى هذه الحالة لا يمكن لمجلس الإدارة الإصرار على قراره الأول إذا صوت إلى جانب هذا القرار سبعة أعضاء على الأقل من الأعضاء الحاضرين والذين لهم حق التصويت .

المادة ١٢

يمارس مجلس الإدارة الاختصاصات التالية :

- ١ - الإشراف على حسن تنفيذ النظام واللوائح النافذة واتخاذ كل تدبير يراه ضروريا لبلوغ أهداف النظام ولتحسين سير عمل المؤسسة العامة .
- ٢ - إقرار اللوائح التطبيقية لعرضها لتصديق الوزير المسئول .
- ٣ - تحديد نطاق التطبيق الأولى للنظام وفق أحكام المادة السادسة من هذا النظام وتحديد مراحل توسيعه التالية وتقرير أحداث المكاتب الرئيسية والفروع المحلية للمؤسسة العامة .
- ٤ - إقرار الخطة الحسابية ، والميزانية والتقرير المالى وحساب الأرباح والخسائر السنوى للمؤسسة العامة .
- ٥ - وضع الخطة العامة لاستثمار أموال المؤسسة العامة وتحديد مجالات التوظيف التى يراها مفيدة ضمن نطاق هذه الخطة .
- ٦ - إبداء رأى أو المطالبة فى كل مسألة يحيلها إليه الوزير المسئول أو المحافظ .
- ٧ - ممارسة الوظائف الأخرى التى يعهد إليه بممارستها هذا النظام أو اللوائح المتخذة تطبيقا لأحكامه أو أى نص تشريعى آخر .

المادة ١٣

- ١ - تشكل لجنة مراقبة مكونة من رئيس وعضوين ، يسمى رئيسها من قبل الوزير المسئول ، ويسمى أحد العضوين من قبل وزير المالية والآخر من قبل محافظ مؤسسة النقد ، وتكون مدة اللجنة سنتين لا يجوز تجديدها أكثر من مرتين متعاقبتين .

٢ - تقوم لجنة المراقبة بالمهام الآتية :

- (أ) مراقبة أعمال الإدارة المالية للمؤسسة العامة .
- (ب) إبداء الرأى فيما يتعلق بموازنة المؤسسة العامة السنوية وبحسابها قبل عرضها على مجلس الإدارة والتحقق من صحتها من الناحية النظامية ومن ناحية صدق محتوياتها .
- (ج) إبداء الرأى فيما يتعلق بتوظيف واستثمار الأموال .
- (د) إبداء الرأى فى مشروع النظام المالى والحسابى وفى الخطة الحسابية للمؤسسة العامة المقترحة من قبل المحافظ .
- (هـ) التحقق من صحة دفاتر المحاسبة .
- (و) ممارسة الاختصاصات الأخرى التى يمكن أن يعهد بها إليها بموجب النظام أو اللوائح .

- ٣ - على اللجنة أن تضع تقريراً فى نهاية الشهر السادس من كل دورة مالية تبين فيه ملاحظاتها على نشاط المؤسسة العامة خلال الأشهر الستة المنصرمة ، وعليها أيضاً وضع تقرير سنوى فى نهاية الدورة وتحال تقارير اللجنة فوراً إلى الوزير المسئول وإلى مجلس الإدارة وإلى محافظ المؤسسة العامة .
- ٤ - يعاون اللجنة ، بغية القيام بمهامها على الوجه الأكمل ، عدد من الموظفين الأخصائيين الذين يلحقون بها بناء على طلب رئيسها من قبل المحافظ ، ويبقى هؤلاء الموظفون مرتبطين فقط برئيس اللجنة طيلة مدة ندرهم للعمل مع اللجنة .
- - تضع اللجنة لائحته الداخلية .
- ٦ - تحدد مكافآت أعضاء اللجنة من قبل الوزير المسئول .

المادة ١٤

- ١ - يدير شئون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية محافظ يعين بأمر ملكى بناء على ترشيح وزير العمل والشئون الاجتماعية ^(١) .
- ٢ - يقوم المحافظ :
 - (أ) بتأمين تنفيذ قرارات مجلس الإدارة وهو مسئول مباشرة أمام هذا المجلس .
 - (ب) بإدارة مصالح المؤسسة العامة ويرأس موظفيها الذين يلتزمون بالتقيد

(١) عدلت الفقرة الأولى بالمرسوم الملكى رقم م/٢٤ وتاريخ ٢٨/٦/١٤٠٢هـ .

بأوامره وتوجيهاته وتعليماته .

(ج) بأعمال المؤسسة العامة الإدارية والمالية التي لا تدخل صراحة في اختصاصات أجهزة أخرى ، ويسهر بصورة عامة على حسن سير أعمال المؤسسة .
والمحافظ أن يعهد بممارسة بعض اختصاصاته لمعاونيه أو لموظفين آخرين في المؤسسة العامة .

المادة ١٥

- ١ - يحدد مجلس الإدارة بناء على اقتراح المحافظ الجهاز الإداري للمديرية والمكاتب الرئيسية والفرعية للمؤسسة العامة بما في ذلك عدد الموظفين بحسب فئاتهم ودرجاتهم ورواتبهم .
- ٢ - تحدد بلانحة يصادق عليها مجلس الإدارة شروط تعيين وتأديب وإنهاء خدمة موظفي المؤسسة العامة مع بيان حقوقهم وواجباتهم .
- ٣ - إلى أن يتم تصديق لائحة موظفي المؤسسة العامة وتعيين الموظفين فيها حسب الحاجة ووفق القواعد المنصوص عليها في هذه اللائحة يحق (للمدير العام) أن يعين بصورة مؤقتة العدد اللازم من الموظفين للقيام بالأعمال الضرورية لسير عمل المؤسسة العامة في خطواتها الأولى وتحدد شروط عمل هؤلاء الموظفين ضمن عقود استخدامهم ويمكن للوزير المسئول تحقيقا لنفس الغاية وضمن نفس الشروط أن يندب للعمل في المؤسسة موظفين من وزارة العمل أو من الوزارات أو المصالح الأخرى .

المادة ١٦

- ١ - يقوم وزير العمل بممارسة إشراف الدولة على المؤسسة العامة ويحق له بالإضافة لسلطاته واختصاصاته المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح النافذة ، أن يطلب من المؤسسة العامة إعطاءه ما يشاء من معلومات وأن تضع تحت تصرفه الدفاتر والملفات والوثائق التي يراها ضرورية لممارسة هذا الإشراف .
- ٢ - وتحقيقا لنفس الغرض فإن المؤسسة العامة ملزمة بأن تقدم للوزير المسئول في نهاية كل سنة تقريرا عن الأعمال المنجزة خلال السنة المنصرمة .

الفصل الرابع

الموارد والتنظيم المالي

المادة ١٧

تتكون موارد المؤسسة العامة من :

- (أ) اشتراكات أصحاب العمل والمؤمن عليهم المنصوص عليها في المادة (١٨) من هذا النظام والاشتراكات التي تفرض لتمويل فروع أخرى للتأمين أو لأنواع أخرى من التعويضات بموجب أنظمة خاصة وفق أحكام المادة (١) الفقرة (٢) من هذا النظام .
- (ب) إعانات الدولة السنوية التي تلحظ في الميزانية العامة بناء على اقتراح الوزير المسئول .
- (ج) المبالغ الإضافية المنصوص عليها في المادة (١٩) الفقرة (٥) من هذا النظام لقاء التأخر في دفع الاشتراكات .
- (د) الأرباح الناتجة من استثمار أموال المؤسسة العامة .
- (هـ) الهبات والوصايا المتبرع بها للمؤسسة العامة .
- (و) الموارد الأخرى التي تخصص للمؤسسة العامة بنص نظام أو لائحة .

المادة ١٨

- ١ - تحدد اشتراكات فرع الأخطار المهنية بـ (٢) بالمائة من أجر المؤمن عليه الخاضع للاشتراك ، ويقع دفعها على عاتق صاحب العمل وحده ويمكن زيادة معدل هذا الاشتراك حتى الضعف بالنسبة لأصحاب العمل الذين يرفضون التقيد بالتعليمات الصادرة عن السلطات المختصة في موضوع سلامة العمال وصحتهم وتحدد بلائحة إجراءات تطبيق هذا الحكم الأخير .
- ٢ - يحدد اشتراك فرع المعاشات بـ (١٢) بالمائة من الأجر ويقع (٨) بالمائة منها على عاتق صاحب العمل و (٥) بالمائة على عاتق المؤمن عليه .

٢ - يجوز تعديل نسب الاشتراكات المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين وذلك بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول بعد إبداء مجلس الإدارة رأياً معللاً ومستنداً على دراسة اكتوارية .

المادة ١٩

- ١ - تحسب الاشتراكات المنصوص عليها في المادة السابقة على أساس مجموع الأجر التي يقبضها المؤمن عليه والمنافع التي تقدم له بصورة عينية .
- ٢ - تقدر تلك المنافع بقرار من الوزير المسئول بناء على اقتراح مجلس الإدارة كما تقدر بنفس الطريقة الأجر التي تدفع إلى المؤمن عليهم من قبل أشخاص غير أصحاب عملهم . ويجوز أن يحدد في لائحة مبلغ الاشتراكات التي يجب دفعها لمصلحة العامل المتدرج الذي لا يستوفى أجراً ما .
وأن تنص تلك اللائحة على أن يعفى من التزام الاشتراك بعض فئات البدلات أو المنح التي تدفع للمؤمن عليه زيادة على الأجر الأساسي الخاضع لحسم الاشتراك .
- ٣ - يجوز أن ينص في اللائحة على أن تحسب الاشتراكات المستحقة لكل أشهر السنة المالية على أساس الأجر المقيووضة والخاضعة للاشتراك خلال أول شهر من السنة ، أو أن ينص على اشتراكات مقطوعة بدفعة واحدة أو على اشتراكات تحدد بحسب درجات الأجر وذلك بالنسبة لبعض فئات العمال وفي هذه الحالة تحسب التعويضات التي يستحقها المؤمن عليه على أساس الأجر المتفق عليها والتي حددت بموجبها مبالغ الاشتراكات المستحقة .
- ٤ - يلتزم صاحب العمل بدفع كامل مبلغ الاشتراكات المستحقة عليه وعلى عامله المؤمن عليه ، إلى المؤسسة العامة وهو وحده المسئول إزاء المؤسسة العامة عن دفعها . ولصاحب العمل مقابل ذلك أن يقتطع من أجر المؤمن عليه ما يقع على عاتقه من اشتراك في كل مرة يدفع إليه أجوره وإذا أهمل صاحب العمل اقتطاع اشتراك العامل حين دفع الأجر فليس له أن يقتطع هذا الاشتراك فيما بعد بآية صورة من الصور .
- ٥ - يجب دفع الاشتراكات للمؤسسة العامة في خلال الخمسة عشر يوماً الأولى من

الشهر الذى يلى الشهر المستحقة عنه الاشتراكات ، وإذا لم يتم الدفع خلال هذه المدة فيفرض على صاحب العمل دفع إضافة قدرها (٢) بالمائة من الاشتراك المستحق عن كل شهر أو جزء شهر تأخر .

٦ - إن تجديد الترخيص لأى مشروع لا يمكن أن يتم مالم يقدم صاحب العمل شهادة صادرة عن المكتب الرئيسى المختص فى المؤسسة العامة تثبت أن المشروع سجل فى المؤسسة العامة وأنه قد قام بجميع التزاماته تجاهها أو أنه يخضع لأحكام هذا النظام . ويمكن أن تنص اللائحة على أحكام خاصة لتأمين دفع الاشتراكات المستحقة على مشاريع الإنشاءات .

٧ - يحدد فى اللائحة كيفية دفع الاشتراكات ، ويمكن أن تنص اللائحة أيضا على دفع الاشتراكات المستحقة على بعض فئات من العمال بواسطة طوابع تلصق على بطاقات أو دفاتر التأمين .

٨ - يجب على أصحاب العمل أن يقدموا للمؤسسة العامة وفق النماذج المحددة من قبل المؤسسة العامة جداول شهرية بالأجور وذلك ضمن المهلة المحددة فى الفقرة (٥) من هذه المادة .

المادة ٢٠

١ - إن جباية الاشتراكات والإضافات التى تفرض للتأخر مضمونة بحق امتياز لصالح المؤسسة العامة يأتى مباشرة فى الدرجة بعد امتياز استيفاء الأجور .

٢ - إن جداول المبالغ المستحقة للمؤسسة العامة المصدقة رسميا من قبل الوزير المسئول تعتبر صكا رسميا صالحا لإجراء الحجز أو للتنفيذ الجبرى .

المادة ٢١

لكل فرع من فروع التأمين إدارة مالية منفصلة وحسابات خاصة به . ويعين مجلس الإدارة ما يصيب كل فرع من نفقات الإدارة كما يحدد قواعد توزيع الموارد التى لا تخص فرعا معينا ، على مختلف الفروع .

المادة ٢٢

لا تستعمل أموال المؤسسة العامة ومواردها إلا فى سبيل تقديم المعونات وتغطية نفقاتها الإدارية اللازمة .

المادة ٢٣

إن الدورة المالية للمؤسسة العامة هى السنة الهجرية .

المادة ٢٤

لا يجوز أن تتجاوز النفقات الإدارية للمؤسسة العامة (٨) بالمائة من الموارد الناتجة عن الاشتراكات المدفوعة من قبل أصحاب العمل والمؤمن عليهم .
ويمكن لمجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول أن يخفض هذه النسبة أو أن يزيدها حتى (١٠) بالمائة على الأكثر .

المادة ٢٥

يتم تنظيم المسائل التالية فى اللائحة المالية للمؤسسة العامة :

- (أ) الميزانية والحساب السنويين .
- (ب) الحسابات .
- (ج) الأموال الاحتياطية ، الواجب رصدها (أموال احتياطي الأمان والاحتياطي الفني والأموال الموضوعة للتداول) .
- (د) استثمار الأموال .
- (هـ) أى موضوع آخر له علاقة بإدارة المالية للمؤسسة العامة والذي لم ينص عليه فى هذا النظام .

المادة ٢٦

يجب أن يتم في كل ثلاث سنوات مرة على الأقل دراسة مفصلة للحالة المالية للمؤسسة العامة بحسب كل فرع من فروع التأمين .
يمكن أن تتخذ نتيجة الدراسة المذكورة أساسا لإعادة النظر في معدل الاشتراكات المشار إليها في المادة (١٨) فقرة (٢) من هذا النظام .
وإذا أظهرت الدراسة عجزا اكتواريا فتلزم الدولة بسد هذا العجز بواسطة إعانات ترصدها في الميزانية العامة .

الفصل الخامس

التعويضات

القسم الأول

فرع الأخطار المهنية

المادة ٢٧

- ١ - تعتبر إصابة عمل كل إصابة تحدث للمؤمن عليه بتأثير العمل أو من جراء ممارسة العمل مهما كان سببها . كما تعتبر إصابة عمل أيضا كل إصابة تحدث للمؤمن عليه أثناء طريقه من مسكنه إلى محل عمله وبالعكس أو أثناء طريقه من محل عمله إلى المكان الذي يتناول فيه عادة طعامه وبالعكس على شرط أن يكون الطريق الذي يسلكه لم يتغير اتجاهه أو لم يتوقف خلال مروره فيه لغرض تعليمه عليه مصلحته الشخصية أو مصلحة لا تمت لعمله بصلة . وتعتبر بنفس الصفة الإصابات التي تحدث أثناء تنقلات المؤمن عليه التي يقوم بها بناء على تعليمات صاحب العمل أو أثناء السفر المدفوعة تكاليفه من قبل صاحب العمل .
- ٢ - إن الأمراض المهنية المحددة وفق الأصول المنصوص عليها في الفقرة الآتية تعتبر في حكم إصابات العمل . كما يعتبر تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض بحكم تاريخ وقوع الإصابة .

٣ - تحدد الأمراض المهنية بجدول^(١) يصادق عليه بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول ويمكن تعديل هذا الجدول وفق نفس الأصول ويبين الجدول الأمراض التي تعتبر أمراضاً مهنية وينص إلى جانب كل منها على الأعمال والأساليب والمهن التي تعرض العامل للإصابة بهذا المرض ويمكن أيضاً للقرار الصادر بموجب الجدول أن يحدد المدد القصوى التي يجب أن تظهر خلالها أعراض المرض كي يمكن اعتباره مهنيًا فيما إذا ظهرت أعراض المرض على العامل بعد أن كان توقف عن ممارسة عمل أو أسلوب أو مهنة مما قد حدد في الجدول .

وتبدأ مدة المسئولية من تاريخ التوقف عن العمل أو الأسلوب أو المهنة موضوع البحث .

المادة ٢٨

التعويضات التي حق للمؤمن عليه المصاب بإصابة عمل أو يحق لورثته المطالبة بها هي الآتية حسب الأحوال :

(أ) العناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية .

(ب) البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب الحادث .

(ج) العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز الدائم الكلى أو الجزئي الناجم عن الإصابة .

(د) العائدات الشهرية للورثة .

(هـ) منح نفقات الجنازة .

ونشوء الحق بالاستفادة من هذه التعويضات غير معلق على أى شرط بمدة من المدد الواجبة للتأمين .

(١) صدر الجدول بقرار مجلس الوزراء رقم ٨٧٧ وتاريخ ١١/١١/١٣٨٩ هـ .

المادة ٢٩

- ١ - تشمل العناية الطبية ما يلى :
 - (أ) خدمات الأطباء العامين والاختصاصيين والمساعدين الطبيين والخدمات الملحقه .
 - (ب) خدمات طب الأسنان .
 - (جـ) فحوص التشخيص من أى نوع أو أية طبيعة .
 - (د) قبول المصاب فى المستشفى أو علاجه ومداواته فى مركز للنقاهاة أو أية مؤسسة أخرى مناسبة .
 - (هـ) تقديم المواد الطبية اللازمة .
 - (و) توفير الأطراف الصناعية ونحوها أو أية تجهيزات طبية أو جراحية لاستدراك الإصابة بما فى ذلك النظارات التى أوجبت وضعها حالة المصاب المتولدة عن الإصابة ثم كذلك صيانة هذه الأشياء وتجديدها عند الحاجة .
 - (ز) نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من مسكنه إلى المركز الطبى أو المستشفى أو عيادة الطبيب الخ ، حيث يمكنه تلقى العلاج الذى تستلزمه حالته وكذلك نفقات عودته .
- إن العناية يجب أن تستهدف بجميع الوسائل الممكنة حفظ صحة المصاب وشفاءه وإذا لم يكن ذلك ممكنا فيجب أن تستهدف تحسين حالته الصحية وقدرته على العمل وعلى مواجهة حاجاته الشخصية .
- ٢ - تبذل العناية بدون أى تحديد فى الزمن وطيلة ما تقتضيه حالة المصاب .
- ٣ - يلزم صاحب العمل بالقيام بالإسعافات الأولية للمصاب وبأن يتخذ فى سبيل ذلك كل التدابير الواجب اتخاذها للقيام بهذا الالتزام أخذاً بعين الاعتبار عدد العمال الذين يستخدمهم والأخطار المهنية التى تنجم بطبيعتها عن ممارسة الأعمال القائمة لديه .
- ٤ - تقدم العناية الطبية بصورة مبدئية من قبل المراكز الصحية العامة ومن قبل الهيئة الطبية والمساعدة الموجودة فى هذه المراكز .
- وإذا لم يمكن توفير العناية الطبية المقتضية كلا أو بعضاً من هذه المراكز فتقوم المؤسسة العامة بتوفيرها على نفقتها دون أن تحمل المصاب أى نفقة فى

المستوصفات أو العيادات أو المستشفيات الخاصة التي تعينها هذه المؤسسة والتي من شأنها توفير العناية المناسبة وفي الحالات المستعجلة يمكن للمصاب أن يلجأ إلى أى طبيب أو مساعد طبيب أو إلى أى عيادة طبية خاصة وتتحمل المؤسسة العامة النفقات الناجمة عن ذلك بشرط أن يتم إعلامها خلال مهلة ثلاثة أيام من تاريخ استعمال هذا الحق إلا إذا حالت دون ذلك ظروف استثنائية فتعدد هذه المهلة تبعاً لذلك .

٥ - يمكن للمؤسسة العامة ، إذا سمحت بذلك الحالة المالية لفرع الأخطار المهنية ، أن تحدث مراكز للعلاج أو مستشفيات اختصاصية لمعالجة المصابين وأن تقيم المعاهد المناسبة لإعادة تأهيل المصابين وإعدادهم جسدياً ومهنياً . ويمكن للمؤسسة العامة ضمن نفس الشروط أن تنشئ مشاغل خاصة لاستخدام المصابين بإصابات العمل والعاجزين الذين لا يتمكنون من إيجاد عمل في سوق العمل .

٦ - تحدد بلائحة كيفية تطبيق أحكام هذه المادة .

المادة ٣٠

١ - للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل سجلت بصورة أصولية الحق ببديل إصابة يومية لكل يوم إقعاد عن العمل بما في ذلك أيام العطل ينتهى الحق بالبديل في يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفاء جرحه أو وفاته .

٢ - إن مبلغ البديل اليومي للإصابة يساوى ٧٥٪ من الأجر اليومي للمصاب أو ٥٠ بالمائة من هذا الأجر أثناء وجوده تحت العلاج على نفقة المؤسسة العامة في أحد مراكز العلاج أو في غير ذلك من الأمكنة . يقصد بالأجر اليومي :

- الأجر المستحق يوم وقوع الحادث والمتخذ كأساس لتحديد بدل الاشتراك إذا كان المصاب من نوى الأجور اليومية .

- جزء من ثلاثين من أجوره (الراتب والمنافع الأخرى) المقبوضة والمتخذ كأساس لتحديد بدل الاشتراك خلال الشهر الذى يسبق الشهر الذى وقعت الإصابة فيه

أو ٢٠/١ من الأجر المستحق والخاضع للاشتراك فى الشهر الذى وقعت فيه الإصابة إذا كان هذا الأجر أعلى من أجر الشهر السابق ، كل ذلك إذا كانت أجور العامل المصاب تدفع شهريا .

- ٢٠/١ من الأجور المدفوعة والخاضعة للاشتراك خلال الشهر الذى يسبق الشهر الذى حصلت فيه الإصابة إذا كانت أجور العامل تدفع على أساس القطعة .

- الأجر اليومى المتفق عليه والمتخذ كأساس لتحديد بدل الاشتراك فى حالة تطبيق أحكام المادة (١٩) الفقرة (٣) من هذا النظام .

٣ - تدفع البدلات اليومية للإصابة اعتبارا من اليوم التالى لوقوع الإصابة أو اليوم الذى توقف فيه دفع أجر العامل من قبل صاحب العمل بنتيجة التزام قانونى أو غير ذلك . وينتهى الحق بالبدل فى يوم استعادة المصاب قدرته على العمل أو شفاء جرحه أو وفاته .

٤ - تحدد كيفية دفع البدلات اليومية ومواعيد دفعها على فترات بقرار من مجلس الإدارة بناء على اقتراح المحافظ .

٥ - يجوز تعليق دفع البدل بقرار من رئيس المكتب الرئيسى أو الفرعى الذى يتبع له المصاب إذا تبين ، بموجب تقرير طبي ، أنه رفض التقيد بالتعليمات الطبية التى يستلزمها علاجه أو الخضوع لفحص طبي أو الامتناع عن القيام بأعمال لا تسمح بها حالته الصحية .

المادة ٣٩

١ - فى حالة العجز الدائم الكلى الناجم عن إصابة عمل ، يستحق العامل عائدة شهرية للعجز الكلى تعادل ٧٥ بالمائة من متوسط أجوره الشهرية المحددة وفق أحكام الفقرة الثالثة من هذه المادة .

ولا يجوز أن تقل العائدة المحددة على هذه الصورة ، فى أى حال عن (٢٥٠) ريالاً بالشهر مضافاً إليها ١٠ بالمائة مقابل الشخص الأول الذى تقع إعالته على عاتقه من أفراد عائلته و (٥) بالمائة مقابل كل من الشخصين الثانى والثالث اللذين يليانه من أفراد العائلة .

وفى حالة حدوث تغيير كبير فى الرقم القياسى العام لإكلاف المعيشة فيمكن تعديل المبلغ المحدد أعلاه بقرار من مجلس الإدارة يتخذ بناء على اقتراح المحافظ ويصدق من الوزير المسئول .

يزاد مبلغ العائدة المستحق بنسبة ٥٠ بالمائة إذا كان المصاب يحتاج لمعونة الغير الدائمة للقيام بأعباء حياته اليومية .

- ٢ - فى حالة العجز الدائم الجزئى الناجم عن إصابة عمل والذى يعادل أو يتجاوز ٢٠ بالمائة ، يحق للعامل تقاضى عائدة شهرية للعجز الجزئى ، ويعادل مبلغ عائدة العجز الجزئى الدائم حاصل ضرب النسبة المئوية لهذا العجز بعدد مساو من النسبة المئوية من عائدة العجز الدائم الكلى المحدد وفق أحكام الفقرة السابقة .
- ٣ - يحسب متوسط الأجور الشهرية بأخذ ثلث مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك والمؤداة خلال الأشهر الثلاثة السابقة للشهر الذى حدثت الإصابة خلاله وفى حالة كون المصاب لم يعمل مطلقاً أو عمل جزئياً خلال هذه الفترة عند صاحب العمل الذى حدثت الإصابة لديه فيحسب متوسط الأجور اليومية بأخذ ثلث مجموع الأجور التى كان من الممكن أن تخضع للاشتراك لو كان المصاب عمل بالشروط نفسها وبصورة متصلة عند صاحب العمل الأخير خلال مدة الأشهر الثلاثة المتخذة كأساس .

المادة ٢٢

- فى حالة العجز الدائم الجزئى الذى يساوى أو يزيد على ١٠ بالمائة ويقل عن ٢٠ بالمائة الناجم عن إصابة عمل يحق للمصاب تقاضى تعويض إصابة مقطوع يساوى ٣٦ مرة العائدة الشهرية المحددة للعجز الدائم الجزئى الذى كان يمكن أن يطالب به تبعاً للنسبة المئوية للعجز الحاصل وتطبيقاً لأحكام المادة السابقة .

المادة ٢٣

- ١ - إذا أصيب مستفيد من عائدة عجز دائم بعاهة أخرى ناتجة عن إصابة عمل أخرى فيحق له تقاضى عائدة جديدة محسوبة تبعاً لجملة الأضرار اللاحقة به

وللأجر الوسطى المقابل للأشهر الثلاثة التي سبقت الإصابة الأخيرة غير أنه إذا تبين أن هذا الأجر الوسطى يقل عن ذلك الذي حسبت العائدة الأولى على أساسه فإن العائدة الجديدة تحسب على أساس الأجر الأعلى .

- ٢ - وفي حالة حدوث إصابة جديدة لمؤمن عليه سبق أن استفاد من تعويض إصابة مقطوع تطبيقاً للمادة (٣٢) من هذا النظام ، وأدت هذه الإصابة الجديدة إلى عجز دائم جزئي يساوي أو يزيد عن ١٠ بالمائة فتحسب العائدة التي يحق له المطالبة بها تبعاً لجملة الأضرار اللاحقة به وللأجر الوسطى المقابل للأشهر الثلاثة المتخذة كأساس والتي سبقت الإصابة الجديدة .
- وفي هذه الحالة يحسم من الـ ٣٦ شهراً الأولى من العائدة مبلغ يعادل ٣٦/١ من تعويض الإصابة المقطوع الذي كان قبضه .

المادة ٣٤

- ١ - إن حدود العجز الدائم تحدد تبعاً لطبيعة العاهة الحاصلة والحالة العامة للمصاب وعمره والمهنة التي يزاولها وملكاته الجسدية والعقلية وكذلك تبعاً لإمكانياته وأهليته المهنية ويكون ذلك على أساس جدول دليل لنسب العجز يصدر^(١) بقرار من مجلس الوزراء يتخذ بناء على اقتراح الوزير المسؤول .
- ٢ - تمنح عائدات العجز بصورة مؤقتة ويجب على المؤسسة العامة أن تعرض المصابين لفحوص دورية خلال السنوات الخمس الأولى التي تلي تخصيص العائدة ، وتصبح العائدة لدى الحياة بنهاية هذه السنوات التي تم استلام العائدة فيها . وتحدد تواريخ الفحوص من قبل اللجان الطبية المنصوص عليها في المادة (٤٨) من هذا النظام .
- وإذا تبين من هذه الفحوص ازدياد أو انخفاض في درجة عجز المصاب فتعيد المؤسسة العامة النظر في العائدة من نفسها أو بناء على طلب صاحب العائدة وتزاد هذه العائدة أو تخفض أو توقف حسب التغيير الذي طرأ على حالة صاحبها وذلك منذ اليوم الأول من الشهر الذي يلي تحقق التغيير الطارئ .

(١) صدر الجدول المرافق بقرار مجلس الوزراء رقم ٥٤٥ وتاريخ ١٣٩٠/٧/٨ هـ .

المادة ٣٥

- ١ - إذا توفى المؤمن عليه الممارس للعمل بنتيجة إصابة عمل أو إذا توفى صاحب عائدة عجز دائم كلى فلزوى المتوفى من ورثته الحق بتقاضى عائدات الوراثة .
- غير أنه يشترط لنشوء حق الأرملة فى العائدة أن يكون زواجها قد تم بتاريخ سابق للإصابة أو أن تكون الوفاة قد حدثت بعد اثنى عشر شهرا من الزواج فى حالة كون هذا الزواج تم بعد الإصابة .
- ٢ - تعطى الأرملة ٥٠ بالمائة من عائدة العجز الدائم الكلى الذى كان يستفيد منه زوجها المتوفى ويعطى كل من بقية الوراثة ٢٠ بالمائة من هذه العائدة . وإذا كان المتوفى المؤمن عليه ممارسا للعمل حين حدوث الإصابة القاتلة فإن عائدات الوراثة تحدد تبعا للنسب المثوية المذكورة أعلاه وتبعا لعائدة العجز الدائم الكلى الذى كان من الممكن للمتوفى المطالبة به وفق أحكام الفقرة (١) من المادة (٣١) من هذا النظام فيما لو أصيب بعجز من هذا النوع وقت الإصابة .
- وإذا كان للمتوفى أكثر من أرملة واحدة فتوزع العائدة المخصصة للأرملة بينهم بالتساوى وإذا ترك المتوفى أيتاما من الأبوين فتضاعف العائدة المخصصة لهم .
- ٣ - لا يجوز أن يتجاوز بأى حال من الأحوال مجموع عائدات الوراثة مبلغ عائدة العجز الدائم الكلى المنصوص عليه فى الفقرة السابقة . وإذا تجاوز مجموع عائدات الوراثة هذا المبلغ فتخفض عائدة كل منهم بما يصيبه وإذا تسبب (إلغاء) عائدة أحد الوراثة فى جعل مجموع عائدات بقية الوراثة أقل من مبلغ عائدة المتوفى فيزداد فى هذه العائدة بصورة متناسبة حتى بلوغ المجموع ذلك المبلغ .

المادة ٣٦

يصرف لأرملة المتوفى أو ابنته أو أخته فى حالة زواجهن منحة زواج يساوى مبلغها (١٨) مرة عائدتها الشهرية التى كانت تستفيد منها ويتوقف دفع هذه العائدة فى آخر الشهر الذى جرى فيه الزواج . ويلغى تخصيص هذه المنحة أى حق ناشئ عن هذا التأمين لمصلحة صاحبة العلاقة .

المادة ٣٧

إذا توفى مؤمن عليه بنتيجة إصابة عمل أو إذا توفى صاحب عائدة عجز دائم كلى فتعطى منحة نفقات الجنازة للشخص الذى أخذ على عاتقه دفع هذه النفقات .
يحدد مبلغ المنحة بصورة موحدة لكل أرجاء المملكة أو بحسب المناطق بقرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة بناء على اقتراح المحافظ ومصادقة الوزير المسئول .
وإذا لم يتقدم أى شخص للاهتمام بجنازة المتوفى فتتحمل المؤسسة العامة تكاليفها .

القسم الثانى تعويضات فرع المعاشات

المادة ٣٨

- ١ - إن المؤمن عليه سواء كان رجلاً أو امرأة إذا بلغ سن الـ ٦٠ كاملة وتوقف عن ممارسة أى نشاط مهنى خاضع للتأمين يحق له الحصول على معاش شيخوخة إذا قضى على الأقل :
(أ) ١٢٠ شهراً منها ٣٦ شهراً فى خلال السنوات الخمس الأخيرة التى تسبق طلب المعاش والتوقف عن العمل أو
(ب) ١٨٠ شهر تأمين بالمجموع .
تحتسب الأشهر تبعاً للقواعد المنصوص عليها فى المادة (٤٤) من هذا النظام ويحدد سن المؤمن عليه وفقاً لأحكام المادة (٤٥) من هذا النظام .
- ٢ - غير أن العمال المتقدمين فى السن الذين لم يسعفهم الوقت بقضاء (١٢٠) شهر تأمين المنصوص عليها فى البند (أ) من الفقرة السابقة ورغبة بالسماح لهم بالاستفادة من معاش شيخوخة ، فكل عامل مؤمن عليه وقد سرح من عمله بعد بلوغه الـ ٦٠ كاملة يمنح له فى حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لبلوغ الـ ١٢٠ شهر تأمين . يطبق هذا الحكم خلال السنوات الخمس الأولى فقط التى تلى إدخال نظام التأمين فى المنطقة التى يعمل فيها المؤمن عليه ذو العلاقة على شرط أن يكون قد أمضى ١٢٠ شهر عمل مأجور على الأقل ، منها ٦٠ شهر تأمين غير متقطع على الأقل ، وذلك قبل تسريحه مباشرة .

٢ - يحسب معاش الشيوخوخة بضرب جزء من خمسين من متوسط الأجور الشهرية بعدد سنوات التأمين ويزاد معاش الشيوخوخة (١٠) بالمائة للشخص الأول من عائلة المؤمن عليه الذى تقع إعالته عليه ، و (٥) بالمائة لكل من الشخص الثانى والثالث .

يقصد بمتوسط الأجور الشهرية جزء من أربعة وعشرين من مجموع الأجور الخاضعة للاشتراك والمستوفاة من قبل المؤمن عليه طيلة الـ ٢٤ شهرا الأخيرة من التأمين .

٤ - إذا عاد صاحب معاش شيخوخة إلى ممارسة عمل مأجور خاضع لنظام التأمين ويدير عليه أجرا يساوى أو يزيد عن مبلغ معاشه أوقف دفع معاشاته المستحقة طيلة مدة ممارسته لهذا العمل وفى هذه الحالة إذا زادت مدة توقيف دفع المعاش عن سنة فلصاحب العلاقة أن يطلب تعديل معاشه ليتمكن إدخال المدة التى قضاهما فى العمل بعد منحه المعاش . ويجرى التعديل عندئذ على أساس متوسط الأجور الشهرية التى سبق أن حدد المعاش بموجبها .

المادة ٣٩

١ - يحق للمؤمن عليه الذى يصاب بعجز بسبب غير مهنى قبل بلوغه سن التقاعد ، الحصول على معاش عجز إذا أمضى :

(أ) (٦٠) شهر تأمين منها ٢٤ شهرا تقع خلال السنوات الثلاث التى تسبق بدء العجز . أو

(ب) ١٢٠ شهر تأمين دون أى اعتبار آخر .

٢ - غير أن العمال الذين يصابون بعجز قبل أن يكملوا مدة (٦٠) شهر تأمين المشار إليها فى البند (أ) من الفقرة السابقة يمنع لكل مؤمن عليه يصاب بعجز الحق فى أن يسجل فى حسابه شهر تأمين عن كل شهر ينقصه لإكمال الـ ٦٠ شهر تأمين كمجموع . يطبق هذا الحكم خلال السنوات الثلاث الأولى فقط التى تلى إدخال نظام التأمين فى منطقة عمل المؤمن عليه ذى العلاقة على شرط أن يكون قد أمضى ٦٠ شهر عمل مأجور ، منها (٣٠) شهر تأمين متصلة على الأقل وذلك قبل بدء العجز مباشرة .

٣ - يحسب معاش العجز (غير المهني) وفق الأحكام المنصوص عليها في المادة السابقة لحساب معاش الشيخوخة غير أنه لا يجوز أن يقل مبلغ معاش العجز عن ٤٠ بالمائة من متوسط الأجور الشهرية المعروفة في الفقرة (٣) من المادة السابقة .

يزاد معاش العجز بنسبة ٥٠ بالمائة إذا كان العاجز يحتاج لمساعدة الغير للقيام بأعباء حياته العادية .

٤ - يمنح معاش العجز (غير المهني) بصورة مؤقتة وطيلة الوقت الذي تتوفر في العاجز الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

ويثبت استمرار حالة العجز بإخضاع صاحب المعاش لفحوص دورية تجريها اللجنة الطبية المشار إليها في المادة (٤٨) من هذا النظام وتحدد تاريخ الفحص القادم .

ويصبح معاش العجز (غير المهني) نهائيا بإكمال صاحبه الستين من العمر .
■ - يعتبر المؤمن عليه في مفهوم هذه المادة مصابا بعجز غير مهني إذا توفرت فيه الشروط التالية :

(أ) إذا استحال عليه ، بسبب حالته الصحية المتأخرة الجسدية أو العقلية ، أو بسبب بتر أحد أعضائه أو إصابته بعاهة ومع الأخذ بنظر الاعتبار الظروف العامة لفرص العمل ، أن يكسب أجرا يساوى على الأقل ثلث أجره السابق وذلك في مهنته الاعتيادية أو في مهنة مماثلة تتفق مع إمكانياته ومع سنه ومع ملكاته الجسدية والعقلية وتكوينه المهني .

(ب) إذا كانت حالة العجز المبين في البند (أ) من شأنها حسب التقديرات الطبية أن تدوم مدة يفترض أن تساوى أو تزيد عن ستة أشهر .

(ج) إذا كانت حالة العجز المعروفة آنفا قد حدثت قبل أن يبلغ المؤمن عليه الـ ٦٠ من العمر .

المادة ٤٠

١ - في حالة وفاة مؤمن عليه مستجمع لشروط التأمين المقررة لاستحقاق معاش عجز (غير مهني) أو وفاة صاحب معاش شيخوخة ، فإن أفراد عائلته الذين تقع

- إعالتهم عليه ، كما عرفتهم المادة (٢) من هذا النظام ، لهم الحق بمعاشات الوريثة . ويشترط لاستحقاق الأرملة المعاش أن يكون عقد زواجها قد تم قبل ستة أشهر على الأقل من الوفاة إذا كان الأمر يتعلق بمؤمن عليه يمارس العمل ، وقبل ١٢ شهرا من الوفاة إذا كان الأمر يتعلق بصاحب معاش شيخوخة أو عجز .
- ٢ - تعطى الأرملة (٥٠) بالمائة من معاش الشيخوخة أو العجز الذى كان يستفيد منه زوجها المتوفى ويعطى كل من بقية أفراد العائلة (٢٠) بالمائة من هذا المعاش ، وإذا كان المتوفى غير ذى معاش فإن معاشات الوريثة تحسب على أساس معاش العجز الذى كان يحق للمتوفى تقاضيه فيما لو كان أصيب بالعجز بتاريخ وفاته . وإذا وجد أكثر من أرملة واحدة فإن مبلغ معاش الأرملة يقسم بينهما بالتساوى وإذا ترك المتوفى أيتاما من الأبوين فيضاعف المعاش المستحق لهم .
- ٣ - تطبق القواعد المنصوص عليها فى الفقرة (٢) من المادة (٣٥) من هذا النظام والمتعلقة بعائدات الوريثة بما يناسب الأحوال المقابلة لها ، على معاشات الوريثة المعنيين فى هذا القسم .

المادة ٤١

المؤمن عليه الذى بلغ الستين من العمر وقد مضت عليه مدة ستة أشهر على الأقل دون عمل خاضع للتأمين وكذلك المؤمن عليه المصاب بعجز من النوع المنصوص عليه فى الفقرة (٥) من المادة (٣٩) من هذا النظام ، اللذان لا تتوفر فيهما الشروط اللازمة للاستفادة من معاش شيخوخة أو عجز يحق لكل منهما أن يتقاضى مبلغا يعادل مجموع الاشتراكات التى دفعت لحسابه باسم اشتراكات العمال (٥ بالمائة من الأجر) مضافا إليها منحة قدرها (٥٪) وذلك بشرط أن يكون قد أمضى ١٢ شهر تأمين على الأقل .

ويحق أيضا للأشخاص المذكورين فيما يلى أن يتقاضوا مبلغا يساوى المبلغ المحدد أعلاه فى حالة وفاة مؤمن عليه لا تتوفر فيها الشروط المطلوبة لاستحقاقهم معاش الوريثة على شرط أن يكون هذا المؤمن عليه قد أمضى اثنى عشر شهر تأمين .

- ويدفع المبلغ المشار إليه إلى :
- (أ) أرملة المتوفى .
- (ب) وفى حالة عدم وجود أرملة فألى أولاد المتوفى .
- (ج) وفى حالة عدم وجود أرملة وأولاد ، فألى أب وأم المتوفى .
- (د) وفى حالة عدم وجود أى شخص من الفئات المذكورة أعلاه فألى أخوات المتوفى وإخوته .
- يستحق هؤلاء الأشخاص المذكورون أعلاه تقاضى المبلغ المحدد فى هذه المادة إذا كانت تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاق معاش الوريثة وإذا اجتمع شخصان أو أكثر من فئة واحدة فيوزع المبلغ بينهم بالتساوى .

المادة ٤٢

يصرف لأرملة المتوفى أو ابنته أو أخته فى حالة زواجهن ، منحة زواج يساوى مبلغها ١٨ مرة المعاش الذى تستفيد منه ويتوقف دفع هذا المعاش فى آخر الشهر الذى جرى فيه الزواج .

تخصيص هذه المنحة يضع حدا نهائيا لاي حق ناشئ عن هذا التأمين لمصلحة صاحبة العلاقة .

المادة ٤٣

إذا توفى مؤمن عليه ممارس للعمل وقد أمضى على الأقل ستة أشهر تأمين خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة أو توفى صاحب معاش شيخوخة أو عجز ، فيصرف لمن أخذ على عاتقه نفقات الجنازة منحة نفقات الجنازة .

ويحدد مبلغ التعويض وفق الأصول المنصوص عليها فى المادة (٣٧) من هذا النظام .

وإذا لم يتقدم أحد للاهتمام بشئون الجنازة فتتحمل المؤسسة العامة نفقاتها .

القسم الثالث أحكام مشتركة بين جميع التعويضات

المادة ٤٤

- ١ - تطبيق فى حساب أشهر التأمين القواعد التالية :
- (أ) فيما يتعلق بالمؤمن عليه ذى الأجور الشهرية فيسجل فى حسابه شهر تأمين مقابل كل أجر شهرى كامل تقاضاه .
- (ب) أما المؤمن عليه الذى يتقاضى أجوره يوميا فيحسب له شهر تأمين لكل مجموعة (٢٥) يوما من الأجور التى تقاضاها .
- (ج) وفيما يتعلق بالمؤمن عليه الذى يتقاضى أجوره على أساس القطعة فيسجل لحسابه مبدئيا شهر تأمين لكل شهر يتقاضى عليه أجرا ، غير أنه إذا كان حاصل قسمة الأجور التى تقاضاها خلال شهر على ٢٥ أعلى من الحد الأدنى للأجر اليوى المحدد من الوزير المسئول فيعتبر المؤمن عليه كأنه قد أمضى خلال الشهر موضوع البحث عددا من أيام العمل يساوى حاصل قسمة الأجور المقبوضة على الحد الأدنى للأجر اليوى ويحسب على هذا النحو شهر تأمين لكل مجموعة (٢٥) يوما من الحد الأدنى للأجر اليوى .
- وفى عمليات جمع مدد التأمين يعتبر الباقى من أيام العمل الذى يتراوح بين (١٢ ، ٢٥) يوما بحكم شهر تأمين كامل وإذا نقص الباقى عن ١٢ يوما فيهمل .
- ٢ - إن المدد التى يتقاضى خلالها المؤمن عليه بدلات يومية للإصابة تعتبر بحكم مدد التأمين لاستحقاق ولحساب تعويضات فرع المعاشات وتطبيقا لهذا الحكم يعتبر ثلاثون تعويضا يوميا بحكم شهر تأمين .

المادة ٤٥

يحدد سن طالب معاش الشيخوخة بواسطة شهادة ميلاده أو بواسطة شهادة تصدرها الجهات المختصة نظاما وإذا تعذر إبراز مثل هذه الوثائق فيحدد السن

بواسطة طبيب أو أكثر تسميه المؤسسة العامة .
ويمكن لذى العلاقة الاعتراض على قرار الطبيب أمام اللجنة البدائية المختصة
المنصوص عليها فى المادة (٤٨) من هذا النظام .
وحيثما توقف الاستحقاق أو تحديد مبلغ التعويض على تحديد سن الشخص وجب
تطبيق نفس الطريقة .

المادة ٤٦

- ١ - يحدد مجلس الإدارة إجراءات دفع مبالغ العائدات والمعاشات وأوقاتها .
- ٢ - يحدد فى لائحة شروط دفع تعويضات التأمين للمستفيدين منها المقيمين فى
خارج المملكة .

المادة ٤٧

- ١ - يبدأ دفع العائدات والمعاشات المنصوص عليها فى هذا النظام فى اليوم الأول من
الشهر الذى يلى الشهر الذى استجمعت خلاله الشروط المطلوبة لاستحقاق
التعويضات .
وبصورة استثنائية تدفع عائدات العجز الدائم الكلى أو الجزئى اعتبارا من
يوم توقف دفع البدلات اليومية للإصابة .
- ٢ - ينتهى دفع العائدات والمعاشات فى آخر الشهر ، الذى حدث فيه وفاة أصحابها
أو أثناء الشهر الذى لم تعد تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لاستحقاقها .

المادة ٤٨

- ١ - تقدر درجة العجز المشروط لاستحقاق عائدات حالات العجز المهنى والتعويض
المقطوع للإصابة ومعاشات العجز غير المهنى من قبل اللجان الطبية البدائية
المشكلة فى المكاتب الرئيسية أو المكاتب الفرعية والمعينة من قبل مجلس إدارة
المؤسسة العامة بناء على اقتراح المحافظ .

- وتختص اللجان الطبية أيضا فى تعيين نوع الإصابة أو المرض فيما إذا كان مهنيا أم غير مهنى وكذلك فى تعيين المدة المقدرة للعجز .
- ٢ - يمكن للمؤمن عليه أو من يقوم مقامه من المستحقين ، كما يمكن للمؤسسة العامة الاعتراض على القرارات التى تصدرها اللجان الطبية البدائية أمام لجنة طبية تنشأ فى المديرية العامة للمؤسسة وتكون قرارات هذه اللجنة نهائية وغير قابلة للاستئناف .
- ٣ - تحدد اللائحة طريقة تعيين أعضاء اللجان الطبية المنصوص عليها فى الفقرتين (١ ، ٢) من هذه المادة وكيفية تأليفها وأصول سير عملها وقواعده .

المادة ٤٩

- ١ - لا تستحق التعويضات المنصوص عليها فى هذا النظام إذا كان الخطر قد نشأ بصورة مقصودة ممن سيستفيد منها أو إذا حدث هذا الخطر نتيجة عمل جنائى قام به .
- ٢ - ماعدا حكم الفقرة السابقة يجب على المؤسسة العامة فى كل الأحوال أن تدفع للمؤمن عليه أو لورثته كامل التعويضات المنصوص عليها فى هذا النظام مهما كانت أسباب حدوث الخطر وظروفه .
- ٣ - لا يخل عدم دفع صاحب العمل للاشتراكات فى استحقاق التعويضات .
- ٤ - ليس على صاحب العمل أى التزام بدفع بدل إلى المؤمن عليه المصاب بإصابة عمل أو إلى ورثته إلا إذا كانت الإصابة قد نشأت بصورة مقصودة من صاحب العمل أو بسبب خطئه الفاحش أو نتيجة عدم احترامه النظام أو اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة فى العمل وفى هذه الأحوال يحتفظ المصاب وورثته بجميع الحقوق فى التعويضات التى تقرها لهم الأنظمة الأخرى وفق الشريعة ، ويطبق نفس الحكم فى حالة إصابة عمل أو إصابة عادية يكون المسئول عنها خطأ صادر عن شخص ثالث غير صاحب عمل المصاب .
- وفى جميع الحالات المذكورة أعلاه يجب على المؤسسة العامة أن تدفع للمستفيدين تعويضات التأمين ومقابل ذلك تحل المؤسسة العامة محل المؤمن عليه أو ورثته فى جميع الحقوق والدعاوى ضد صاحب العمل أو الأشخاص الآخرين المسئولين وضمن حدود مبالغ التعويضات المدفوعة .

المادة ٥٠

- ١ - يوقف دفع عائدات الإصابات وكذا المعاشات طيلة مدة حبس صاحبها فى السجن نتيجة للحكم عليه بعقوبة سجن مدتها تساوى ستة أشهر أو أكثر .
غير أنه إذا كان لصاحب المعاش أفراد من عائلته يعيلهم فإن معاشه يدفع إليهم طيلة مدة الحبس .
- ٢ - يمكن توقيف عائدات الإصابات ومعاشات العجز (غير المهني) وفق الأصول المنصوص عليها فى المادة (٣٠) الفقرة (٥) من هذا النظام إذا رفض صاحبها بون عذر مشروع :
- (أ) أن يخضع للعلاج والزيارات والفحوص الطبية أو أن يواظب على دروس إعادة التدريب أو التأهيل المهني المقررة من قبل الأجهزة المختصة فى المؤسسة العامة .
- (ب) أن يمتنع عن ممارسة أى نشاط غير مسموح به .
- ٣ - ما عدا أحكام المادة (٣٣) من هذا النظام إذا استحق لمؤمن عليه أو لوارث أكثر من تعويض واحد من التعويضات التى نص عليها هذا النظام فيعطى التعويض الأكبر فقط من بين هذه التعويضات .

المادة ٥١

إن التعويضات النقدية المنصوص عليها فى هذا النظام غير قابلة للحجز أو التنازل إلا وفق نفس الشروط المحددة فيما يتعلق بالأجور .

المادة ٥٢

يسقط الحق فى البدلات اليومية للإصابة وفى منح نفقات الجنازة بمرور سنة واحدة ويسقط الحق فى بقية التعويضات بمرور خمس سنوات اعتبارا من بدء الحق فى التعويض ، غير أن المبالغ الشهرية المستحقة من العائدات ومن المعاشات لا يمكن دفعها عن مدة تزيد عن ستة أشهر اعتبارا من تاريخ المطالبة بها .

الفصل السادس

أحكام مختلفة

المادة ٥٣

يحدد فى اللائحة طريقة التسجيل فى المؤسسة العامة لكل من أصحاب العمل والمؤمن عليهم الخاضعين لنظام التأمينات الاجتماعية المنشأ بموجب هذا النظام .

المادة ٥٤

يحدد فى اللائحة طرق ومهل الإبلاغ عن إصابات العمل التى يجب إرسالها إلى الدوائر المختصة فى المؤسسة العامة وكذلك نوع الإصابات التى يجب الإبلاغ عنها .

المادة ٥٥

- ١ - تعفى المؤسسة من كافة الضرائب والرسوم .
- ٢ - تعفى التعويضات المنصوص عليها فى هذا النظام من كل الضرائب والرسوم ومن أى نوع من أنواع الجباية كما تعفى من رسوم الطوابع الوثائق من كل نوع المطلوب تقديمها للحصول على هذه التعويضات .

المادة ٥٦

- ١ - يقوم بمراقبة تطبيق هذا النظام والإجراءات المتخذة لأجل تنفيذه من قبل أصحاب العمل والعمال مفتشو العمل ومراقبوه الذين تعتمدهم المؤسسة حسب الأصول .
- يجب على أصحاب العمل وعلى ممثليهم أن يسمحوا لمراقبى المؤسسة العامة بفحص دفاترهم وسجلاتهم المتعلقة بالأجور أو أى وثيقة أخرى من شأنها أن تسهل قيامهم بمهامهم وكذلك عليهم أن يسمحوا بإجراء تحقيقات فى مكان العمل تهدف إلى التأكد من صحة هذه الوثائق وذلك خلال كل ساعات العمل فى مكان العمل أو فى مكاتبه .

ويجب على أصحاب العمل وممثليهم أن يزودوا المراقبين أيضا بكل المعلومات اللازمة لتسهيل مهمتهم وجعلها أكثر جنوى وخاصة المعلومات الدقيقة المتعلقة :

- (أ) بعدد العمال الذين يستخدمونهم .
- (ب) بمبلغ الأجور وطبيعتها وطريقة حسابها ودفعها .
- (ج) بطبيعة العمل الجارى ومكانه .

٢ - يجب على السلطات المختصة فى الدولة وخاصة نوائر الشرطة أن يقدموا لمراقبى المؤسسة العامة كل مساعدة تستلزمها ممارسة وظائفهم وتطبق فى كل ممانعة أو عرقلة ترتكب ضدهم نفس العقوبات المنصوص عليها فى حالات ممانعة وعرقلة ممارسة وظائف مفتشى العمل .

المادة ٥٧

يلتزم مراقبو المؤسسة العامة وموظفوها الآخرون بسر المهنة فيما يتعلق بالوقائع التى اطلعوا عليها بطريقة ما أثناء ممارستهم وظيفتهم ولا يجوز لهم فى حال من الأحوال ولا لأحد ما أن يوحوا بهذه الوقائع وأن ينقلوها لغير الأجهزة المختصة فى المؤسسة العامة .

ويوقف موظف المؤسسة العامة الذى يخالف الالتزام بسر المهنة فورا عن عمله بعد تحقيق سريع وذلك إلى أن يبت نهائيا بشأنه جهاز التأديب المختص فى المؤسسة العامة .

المادة ٥٨

١ - لأصحاب العمل وللعمال ولن يقوم مقامهم أن يقدموا عن طريق التسلسل اعتراضا ضد أي قرار صادر عن أي جهاز مختص فى المؤسسة العامة يتعلق بوجوب التسجيل أو الاشتراكات أو التعويضات ، ويقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى بالتسلسل بالنسبة للجهاز الذى صدر عنه القرار المعارض عليه كما هو مبين فيما يلى :

- (أ) مدير المكتب الرئيسى المختص من أجل القرارات المتخذة من قبل مدير مكتب فرعى .

- (ب) محافظ المؤسسة العامة من أجل القرارات المتخذة من مدير مكتب رئيسي .
(ج) مجلس الإدارة من أجل القرارات المتخذة من المحافظ .
وتحدد اللائحة أصول تقديم الاعتراضات .

٢ - يمكن لأصحاب العمل والعمال ولن يقوم مقامهم الذين لم يقبل اعتراضهم الذي قدموه عن طريق التسلسل أن يتقدموا ، إذا اقتضى الحال ، بشكوى أمام اللجان المنصوص عليها في نظام العمل لفض المنازعات .

الفصل السابع

العقوبات^(١)

المادة ٥٩^(٢)

١ - يعاقب صاحب العمل الذي لا يتقيد بأحكام هذا النظام ويتدابيره التنفيذية بغرامة تتراوح بين (٥٠٠) خمسمائة ريال إلى (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال وإذا سبق أن حكم عليه بمخالفة لهذا النظام فيمكن أن تزداد الغرامة حتى ضعف هذه الحدود وتتعدد الغرامة بعدد العمال المؤمن عليهم الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر على أن لا يزيد مجموع الغرامات المفروضة على خمسين ألف ريال .

٢ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد تنص عليها الأنظمة فإن كل شخص يقدم متعمدا بيانات غير صحيحة بغرض الاستفادة أو إفادة الغير من التعويضات يعاقب بغرامة من (٢٥٠) مائتين وخمسين ريالاً إلى (٢٠٠٠) ألفي ريال وتضاعف

(١) نص قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ وتاريخ ١٤٠٢/٥/٢٧ هـ على أن تفرض الغرامات المنصوص عليها في المادة ٥٩ من النظام من قبل محافظ المؤسسة أو من يفوضه ، ويكون الاعتراض على هذا القرار أمام اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية خلال مدة لا تتجاوز ستين يوماً من تاريخ إبلاغ صاحب الشأن الذي صدر بحقه قرار فرض الغرامة ، ويكون قرار اللجنة نهائياً ، وتؤول جميع الغرامات التي توقع عن مخالفة أحكام النظام إلى الصندوق المنصوص عليه في المادة ٢٠٧ من نظام العمل والعمال (راجع البندين ثالثاً ورابعاً من القرار في الجزء الخامس بقرارات مجلس الوزراء) .

(٢) معدل بالرسوم الملكي رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٠٢/٦/٢٨ هـ .

حدود هذه الغرامة إذا كان المخالف قد سبق أن حكم عليه من أجل بيانات غير صحيحة قدمت لنفس الغاية ، ويحكم على الشخص المخالف بالإضافة لهذه الغرامة أن يدفع للمؤسسة العامة كتعويض مدني ضعف المبالغ المدفوعة إليه بصورة غير قانونية من المؤسسة العامة على أساس تلك البيانات .

٣ - تسقط بمرور خمس سنوات الدعاوى العامة والدعاوى المدنية الناتجة عن المخالفات المعاقب عليها وفق الأحكام المبينة آنفا وما يوقف مرور الزمن على الدعوى العامة يوقف مرور الزمن على الدعوى المدنية والعكس بالعكس .

المادة ٦٠

كل اتفاق أو تسوية تخالف أحكام هذا النظام وتصدر ممن يشملهم هذا النظام تعتبر باطلة إذا كان من شأنها أن تضر بحقوق المستفيدين أو أن تحمل المؤمن عليهم وأفراد عائلاتهم التزامات إضافية .

الفصل الثامن

أحكام انتقالية وختامية

المادة ٦١

في سبيل إمكان قيام المؤسسة العامة بالنفقات الأولى اللازمة بعد تعيين (مديرها العام) تمنح بقرار من مجلس الوزراء يتخذ بناء على اقتراح الوزير المسئول ، سلفة أو عدة سلف على حساب إعانات الدولة المنصوص عليها في البند (ب) من المادة (١٧) من هذا النظام .

المادة ٦٢

يصدر الوزير المسئول لائحة مالية مؤقتة يتم بمقتضاها الصرف من الأموال الممنوحة كسلف للمؤسسة العامة وذلك في الحدود الضرورية التي تتطلبها إقامة وتجهيز المكاتب حتى تتم تسمية مجلس الإدارة . وتعرض تلك اللائحة المؤقتة على مجلس الإدارة بعد تأليفه لإقرارها أو تعديلها وذلك حتى تصدر اللائحة المالية الدائمة .

المادة ٦٣

- ١ - ما عدا أحكام الفقرة (٢) الآتية ، تلغى الأحكام المخالفة لهذا النظام اعتبارا من تاريخ التطبيق الفعلي للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام وذلك بالنسبة لأصحاب العمل والعمال الذين تطبق بحقهم هذه التأمينات .
- ٢ - يبقى التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية التي تمت مشاهداتها طبيا قبل تاريخ التطبيق الفعلي للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام خاضعة للأحكام النظامية النافذة يوم وقوع الحادث أو كشف المرض المهني .
- ٣ - في تطبيق الفقرتين (١ ، ٢) من هذه المادة يقصد بتاريخ التطبيق الفعلي للتأمين التاريخ المحدد لتنفيذ المادة (٦) من هذا النظام والذي يجرى التزام دفع الاشتراكات بدءاً منه .

المادة ٦٤

- ١ - تحل المؤسسة العامة بحكم النظام محل صندوق المقاولين للتعويض عن الأخطار المهنية اعتبارا من تاريخ التطبيق الفعلي في الدمام للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام وذلك بالمعنى المقصود في الفقرة الثالثة من المادة السابقة وتأخذ المؤسسة العامة على عاتقها اعتبارا من هذا التاريخ ما للصندوق وما عليه . وتلتزم المؤسسة العامة بصورة خاصة بتأدية التعويضات المستحقة بموجب أحكام المرسوم الملكي رقم ٢٥٢٢/٢٢/٢/١٧ وتاريخ ١٣٦٨/٦/٢٩هـ والقرارات المتخذة لتنفيذها على المصابين وعلى من يقوم مقام هؤلاء المصابين بإصابات

العمل الحادثة ، وبالأمرأض المهنية المكتشفة قبل حلول المؤسسة العامة محل الصندوق وتوقف نشاطه .

٢ - تحدد بقرار من مجلس الوزراء يتخذ بناء على اقتراح الوزير المسئول كيفية التصفية والتقاص بين الاشتراكات الواجبة للمؤسسة العامة وبين الاشتراكات المدفوعة من المقاولين المنتسبين للصندوق وذلك لتغطية عمالهم المستخدمين فى أعمال تستمر إلى ما بعد تاريخ حلول المؤسسة العامة محل صندوق المقاولين ، ويجدد القرار نفسه الشروط التى ينقل أو يمكن أن ينقل بموجبها موظفو الصندوق إلى ملك المؤسسة العامة ^(١) .

المادة ٦٥

مع الاحتفاظ بأحكام المادتين (١ ، ٦) يصبح هذا النظام نافذا فى اليوم الأول من الشهر الذى يلي الشهر الذى ينشر خلاله فى الجريدة الرسمية .

(١) صدر قرار مجلس الوزراء رقم ٧١ وتاريخ ١٣/٥/١٤٠٢هـ .

الرقم م/٤٣
التاريخ ١٤٠٧/٧/١٠ هـ
بمعون الله تعالى . . .
نحن فهد بن عبدالعزيز آل سعود
ملك المملكة العربية السعودية

بعد الاطلاع على المادة العشرين من نظام مجلس الوزراء الصادر بالمرسوم الملكي رقم ٣٠٨ وتاريخ ١٣٧٧/١٠/٢٢ هـ .
وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ في ١٣٨٩/٩/٦ هـ والمعدل بالمرسوم الملكي رقم م/٢٤ في ١٤٠٢/٦/٢٨ هـ .
وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٥٤ وتاريخ ١٤٠٧/٧/٩ هـ .

رسمنا بما هو آت :

- أولاً - إلغاء تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على العمال الأجانب وذلك بالنسبة لفرع المعاشات .
- ثانياً - يضع مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية القواعد اللازمة لتنفيذ ما يترتب على ذلك .
- ثالثاً - يلغى هذا المرسوم كل ما يتعارض معه من أحكام .
- رابعاً - ينشر هذا المرسوم بالجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره (١) .
- خامساً - على نائب رئيس مجلس الوزراء كل فيما يخصه تنفيذ مرسومنا هذا .

(١) نشر في جريدة أم القرى (العدد ٢١٥٢) وتاريخ ١٤٠٧/٧/١٣ هـ الموافق ١٣/٢/١٩٨٧ م .

قرارات مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء
رقم ٧١ وتاريخ ١٣/٥/١٤٠٢هـ
ان مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة المرافقة لهذا الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم م/٦٤١٨/٧ وتاريخ ١٧/٣/١٤٠٢هـ المشتعلة على خطاب معالي وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ١٩٠٨/١/م وتاريخ ٨/٣/١٤٠٢هـ المتضمن الإشارة إلى المرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ الصادر بنظام التأمينات الاجتماعية والقاضى بأن يطبق فرع المعاشات ، وفرع الأخطار المهنية تدريجيا وقد بدئ فعلا بتطبيق فرع المعاشات من ١/١/١٣٩٣هـ على عدة مراحل . ثم يشير معاليه بأن (بعض المقاولين بمنطقة الدمام كانوا قد كونوا فيما بينهم صندوقا يعرف باسم - صندوق تعويضات عمال المقاولين - يتولى صرف التعويضات المستحقة للعمال حسب أحكام نظام العمل عند إصابتهم بإصابات عمل ، ولما كان البدء بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية «فرع الأخطار المهنية» يعنى إيقاف تطبيق العمل بأحكام التعويض عن إصابات العمل المنصوص عليها فى نظام العمل بالنسبة لكل عامل يطبق عليه فرع الأخطار المهنية ، لذلك فقد قضى نظام التأمينات الاجتماعية فى المادة «٦٤» منه بأن تحل المؤسسة المذكورة محل ذلك الصندوق فى حقوقه والتزاماته اعتبارا من تاريخ بدء تطبيق فرع الأخطار المهنية بالدمام) .

ويعد الاطلاع على المادة «٦٤» من نظام التأمينات الاجتماعية والتي تنص على :

١ - تحل المؤسسة العامة بحكم النظام محل صندوق المقاولين للتعويض عن الأخطار المهنية اعتبارا من تاريخ التطبيق الفعلى فى الدمام للتأمينات الاجتماعية المحدثة بموجب هذا النظام وذلك بالمعنى المقصود فى الفقرة الثالثة من المادة السابقة وتأخذ المؤسسة العامة على عاتقها اعتبارا من هذا التاريخ ما للصندوق وما عليه .

وتلتزم المؤسسة العامة بصورة خاصة بتأدية التعويضات المستحقة بموجب أحكام المرسوم الملكي رقم ٢٥٢٢/٢٢/١٧ وتاريخ ٢٩/٦/١٣٦٨هـ والقرارات المتخذة لتنفيذها على المصابين وعلى من يقوم مقام هؤلاء المصابين بإصابات العمل الحادثة وبالأمرض المهنية المكتشفة قبل حلول المؤسسة العامة محل الصندوق وتوقف نشاطه .

٢ - تحدد بقرار من مجلس الوزراء يتخذ بناء على اقتراح الوزير المسئول كيفية التصفية والتقااص بين الاشتراكات الواجبة للمؤسسة العامة وبين الاشتراكات المدفوعة من المقاولين المنتسبين للصندوق وذلك لتغطية عمالهم المستخدمين فى أعمال تستمر إلى ما بعد تاريخ حلول المؤسسة العامة محل صندوق المقاولين ويحدد نفس القرار الشروط التى ينقل أو يمكن أن ينقل بموجبها موظفو الصندوق إلى ملاك المؤسسة العامة .

يقرر

١ - تفويض معالى وزير العمل والشئون الاجتماعية بوضع القواعد التى يتم بموجبها التصفية والمقاصة المنصوص عليهما فى المادة (٦٤) من نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليها .

٢ - الترخيص فى نقل موظفى الصندوق إلى ملاك المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وفق القواعد التالية :

(أ) تخيير الموظف بين نقله إلى ملاك المؤسسة أو إنهاء خدمته وتصفية حقوقه طبقا لنظام العمل والعمال عن مدة خدمته بالصندوق .

(ب) من يختار من أولئك الموظفين النقل إلى ملاك المؤسسة يحدد محافظ المؤسسة الوظيفة والمرتبة والدرجة المالية التى يوضع عليها الموظف بمراعاة مؤهله ومدة خبرته بحيث لا يقل مجموع ما سيتقاضاه من راتب أساسى وبدلات ومكافآت شهرية عن أجره الشهرى الذى كان يتقاضاه من الصندوق قبل التصفية . فإذا قل المجموع عن ذلك تمنح له المؤسسة الفرق بصفة شخصية على أن يستنزل مما يستحق له مستقبلا من زيادات فى الراتب الشهرى وملحقاته وفقا للنسب التى يحددها محافظ المؤسسة .

ولما ذكر حرر .

نائب رئيس مجلس الوزراء

قرار مجلس الوزراء
رقم ٧٩ وتاريخ ٢٧/٥/١٤٠٢هـ
إن مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على المعاملة المرافقة لهذا المشتملة على خطابات معالي وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ١٧١٠ وتاريخ ١٥/٤/٩٧هـ ورقم ٤٠٦ وتاريخ ٢٦/١/٩٩هـ ورقم ٤٠٨ وتاريخ ٢٦/١/٩٩هـ ورقم ١٣٣٤ وتاريخ ١٤/٢/١٤٠١هـ الواردة من ديوان رئاسة مجلس الوزراء برقم ١٠٣٢٣/٤/٧ في ٢٣/٤/٩٧هـ ورقم ١٠٨٠ في ١٧/١/١٤٠١هـ ورقم ٣٢٧٦/م/٧ في ١٧/٢/١٤٠١هـ والمتعلقة بطلب إجراء بعض التعديلات على نظام التأمينات الاجتماعية .

وبعد الاطلاع على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٢٨٩/٩/٦هـ .

وبعد الاطلاع على المحضر المعد في شعبة الخبراء الوارد إلى الأمانة العامة لمجلس الوزراء رقم ٦٢٢ وتاريخ ٧/٧/١٤٠١هـ .

يقرر مايلي :

أولا : إدخال التعديلات التالية على نظام التأمينات الاجتماعية بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٢٨٩/٩/٦هـ :

(١) يوضع لفظ (المحافظ) بدلا من تعبير (المدير العام) أينما ورد بنظام التأمينات الاجتماعية واللوائح الصادرة تنفيذا له .

(٢) يعدل البند (ج) من الفقرة (١) من المادة (٥) من نظام التأمينات الاجتماعية ليكون النص كما يلي :

(ح) العمال الأجانب الذين يقدمون للمملكة لأعمال لا يستغرق إنجازها في المعتاد أكثر من ثلاثة أشهر وتحدد الأعمال المقصودة في تطبيق هذا النص بقرار من الوزير المسئول بناء على اقتراح مجلس الإدارة ويقتصر هذا الاستثناء على فرع المعاشات فقط .

(٢) تعدل المادة (١٠) من نظام التأمينات الاجتماعية وتكون بالنص التالي :

مادة ١٠

- ١ - يقوم على إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية مجلس إدارة يتألف من أحد عشر عضواً من بينهم الرئيس ونائب الرئيس ويكون تشكيل المجلس كما يلي :
 - وزير العمل والشؤون الاجتماعية : رئيساً .
 - محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية : نائباً للرئيس .
 - وكيل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لشؤون العمل : عضواً .
 - وكيل وزارة المالية والاقتصاد الوطني : عضواً .
 - وكيل وزارة الصحة : عضواً .
 - ثلاثة أعضاء من المؤمن عليهم من ذوى الكفاءات العليا فى أعمالهم .
 - ثلاثة أعضاء من أصحاب العمل .
- ٢ - يسمى أعضاء المجلس فيما عدا الرئيس ونائبه بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير المسئول . وتكون مدة عضوية المؤمن عليهم وأصحاب العمل فى المجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد .
- ٣ - تسقط العضوية عن أعضاء مجلس الإدارة فى الحالات التالية :
 - (أ) إذا تغيبوا عن حضور أربع جلسات متتالية من جلسات المجلس دون سبب مقبول ، أو إذا استحال عليهم ممارسة وظائفهم طيلة مدة ستة أشهر متصلة .
 - (ب) إذا حكم عليهم بعقوبة لجريمة مالية أو مخلة بالشرف أو المصلحة العامة .ويقرر الوزير المسئول مدى قبول سبب الغياب ، ويعلن سقوط العضوية فى جميع الأحوال بقرار منه .
- (ج) إضافة لذلك بالنسبة لممثلى أصحاب العمل إذا أعلن إفلاسهم .

- ٤ - يعقد المجلس جلسة عادية مرة في الشهر على الأقل وذلك بناء على دعوة من رئيس المجلس أو نائبه كما يجوز دعوة المجلس للانعقاد بناء على طلب سبعة أعضاء على الأقل . تتخذ القرارات بأكثرية الأصوات وبحضور سبعة أعضاء على الأقل ، وإذا تساوت الأصوات يرجح رأى الجانب الذى منه رئيس المجلس ، على أن لا يقل فى جميع الأحوال عدد الأعضاء المصوتين إلى جانب القرار عن أربعة .
- ٥ - للمجلس أن يدعو خبراء أو مختصين للاشتراك فى اجتماعاته دون أن يكون لهم حق التصويت .
- ٦ - تحدد مكافآت رئيس المجلس ونائبه وبقية الأعضاء من قبل رئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المسئول .
- ٧ - يضع المجلس نظاما داخليا لسير أعماله بما يتفق وأحكام هذا النظام .
- (٤) يعدل نص الفقرة (١) من المادة (١٤) من نظام التأمينات الاجتماعية ويكون بالنص التالى :

مادة (١٤)

- ١ - يدير شئون المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية محافظ يعين بأمر ملكى بناء على ترشيح وزير العمل والشئون الاجتماعية .
- (٥) تعدل المادة (٥٩) من نظام التأمينات الاجتماعية بحيث يكون نصها كما يلى :
- ١ - يعاقب صاحب العمل الذى لا يتقيد بأحكام هذا النظام ويتدابرره التنفيذى بغرامة تتراوح بين (٥٠٠) خمسمائة ريال إلى (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال وإذا سبق أن حكم بمخالفة لهذا النظام فيمكن أن تزداد الغرامة حتى ضعف هذه الحدود وتتعدد الغرامة بعدد العمال المؤمن عليهم الذين ارتكب صاحب العمل بصددهم مخالفة أو أكثر على أن لايزيد مجموع الغرامات المفروضة على خمسين ألف ريال .
- ٢ - مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد تنص عليها الأنظمة فإن كل شخص يقدم متعمدا بيانات غير صحيحة بغرض الاستفادة أو إفادة الغير من التعويضات يعاقب بغرامة من (٢٥٠) مائتين وخمسين ريالاً إلى (٢٠٠٠) ألفى ريال

وتضاعف حدود هذه الغرامة إذا كان المخالف قد سبق أن حكم عليه من أجل بيانات غير صحيحة قدمت لنفس الغاية ويحكم على الشخص المخالف بالإضافة لهذه الغرامة أن يدفع للمؤسسة العامة كتعويض مدنى ضعف المبالغ المدفوعة إليه بصورة غير قانونية من المؤسسة العامة على أساس تلك البيانات .

ثانيا : نظم مشروع مرسوم ملكى بذلك صيغته مرافقة لهذا .

(صدر فى هذا الشأن المرسوم الملكى رقم م/٢٤ وتاريخ ١٤٠٢/٦/٢٨ بالموافقة على ذلك) .

ثالثا - تفرض الغرامات المنصوص عليها فى المادة (٥٩) من نظام التأمينات الاجتماعية من قبل محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية أو من يفوضه ، ويكون لصاحب الشأن الذى صدر بحقه قرار فرض الغرامة الحق فى الاعتراض على هذا القرار أمام اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات العمالية المشككة بمقتضى المادة (١٧٣) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم رقم م/٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ خلال مدة لا تتجاوز ستين يوما من تاريخ إبلاغه بالقرار ويكون قرار اللجنة فى هذا الشأن نهائيا ، ويحدد وزير العمل والشئون الاجتماعية الاختصاص المكاني لكل لجنة .

رابعا - تؤول جميع الغرامات التى توقع عن مخالفة أحكام نظام التأمينات الاجتماعية والواردة فى المادة (٥٩) منه إلى الصندوق المنصوص عليه فى المادة (٢٠٧) من نظام العمل والعمال الصادر بالمرسوم الملكى رقم م/٢١ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ .

ولما ذكر حرر

النائب الثانى لرئيس مجلس الوزراء

ملحق - ب -

(١)

**قرار معالي وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم ٢ / تأمينات وتاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ
بإصدار اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات
الاجتماعية**

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية^(١)

رقم ٢ / تأمينات وتاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ

بإصدار اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بتسجيل أصحاب الأعمال والعمال ، وتحديد وتحصيل اشتراكات التأمين ، وحصر المنشآت والتفتيش ، وأصول تقديم الاعتراضات على القرارات الصادرة وإجراءات النظر فيها .

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٤٢ وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١ هـ .

يقرر مايلي :

المادة الاولى :

يعمل بأحكام اللائحة المرافقة في شأن إجراءات تنفيذ نظام التأمينات الاجتماعية المشار إليه (فرع المعاشات) فيما يتعلق بالنواحي الآتية :

- ١ - تسجيل أصحاب الأعمال والعمال .
- ٢ - قواعد وإجراءات تحديد اشتراكات التأمين وتحصيلها .
- ٣ - حصر المنشآت والتفتيش .
- ٤ - أصول تقديم الاعتراضات على القرارات الصادرة وإجراءات النظر فيها .

المادة الثانية :

ينشر هذا القرار واللائحة التنفيذية المرافقة في الجريدة الرسمية وعلى محافظ (مدير عام) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ إجراءات تنفيذها .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبدالرحمن ابا الخيل

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد رقم ٢٤٤٧ وتاريخ ١١ شوال ١٣٩٢ هـ .

(٢)

اللائحة التنفيذية^(١)

**لنظام التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق
بتسجيل أصحاب العمل والعمال ، وتحديد وتحصيل
اشتراكات التأمين ، وحصر المنشآت ، والتفتيش ،
وأصول تقديم الاعتراضات على القرارات الصادرة
وإجراءات النظر فيها**

(١) نشرت بجريدة أم القرى رقم ٢٤٤٧ وتاريخ ١١ شوال ١٣٩٢هـ وعدلت بقرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية أرقام ٨ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٣/١/٢٤هـ ، ٧ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٣/١/٢٤هـ ، ٨ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٣/٦/١٦هـ ، و ١٤ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٤/١٠/٢٠هـ ، وقراري (مدير عام) المؤسسة رقم ٢٥٢ وتاريخ ١٣٩٢/٧/٨هـ ورقم ٤٣١ وتاريخ ١٣٩٣/١٠/١٠هـ بتفويض من مجلس إدارة المؤسسة .

كما عدلت بقرارات وزير العمل والشؤون الاجتماعية أرقام ٢٧ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٩/٦/١٢هـ ، ٤١ ، ٤٢ / تأمينات وتاريخ ١٤٠١/١/٢٣هـ ، ٤٦ ، ٤٧ ، ٤٨ / تأمينات وتاريخ ١٤٠١/٦/١٧هـ .

الفصل الأول

أحكام تمهيدية

مادة (١)

فى مجال تطبيق أحكام هذه اللائحة يقصد بالمصطلحات الآتية المعانى الموضحة
قرين كل منها :

- (أ) النظام : نظام التأمينات الاجتماعية .
- (ب) المؤسسة : المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
- (جـ) مجلس الإدارة : مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
- (د) مكتب المؤسسة : مكتب المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية الفرعى الذى
يقع فى دائرة اختصاصه الإقليمى مقر نشاط صاحب العمل .
- (هـ) المكتب الرئيس : مكتب المؤسسة الذى يوكل إليه مسئولية الإشراف على
مجموعة مكاتب فرعية وفقا لما يصدره مجلس إدارة المؤسسة من قرارات .
- (و) صاحب العمل : كل شخص طبيعى أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر
مقابل أجر ممن يسرى فى شأنهم نظام التأمينات الاجتماعية وفقا لتدرج
التطبيق .

وإذا تعددت فروع أو أنشطة صاحب العمل فإنه يتعامل مع المؤسسة على النحو
التالى :

- ١ - إذا تعددت فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطا واحدا فإن مجموعة
الفروع التى تقع فى دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد ، أما الفروع
التي تقع فى بواشر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل
مستقل .

ومع ذلك يجوز لمحافظ المؤسسة أو من ينوبه اعتبار فروع صاحب العمل كلها أو بعضها كوحدة واحدة في تعاملها مع المؤسسة متى كان ذلك لأسباب مبررة ^(١) .

٢ - إذا تنوعت أنشطة صاحب العمل وكان لكل منها كيان مالى خاص فيعتبر كل نشاط منها كصاحب عمل مستقل حتى ولو وقعت تلك الأنشطة في دائرة مكتب واحد .

(ز) المنشأة : المقر الذى يباشر فيه صاحب العمل نشاطه والذى يحمل الاسم التجارى لنشاط صاحب العمل .

(١) أضيفت هذه الفقرة بقرار معالى وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٦/تأمينات وتاريخ ١٢٩٢/١/٢٤هـ وقد أصدر مدير عام المؤسسة التعميم الفنى رقم ١٤ لعام ١٢٩٢هـ بتخيير أصحاب العمل فى تعاملهم مع المؤسسة بين ثلاث طرق هى :

(أ) إما التعامل مركزيا عن طريق المركز الرئيسى لنشاط صاحب العمل واعتبار المنشأة أو المنشآت بفروعها كصاحب عمل واحد تقدم نماذج الاشتراك والتسجيل عن جميع العمال المشتغلين فى المركز الرئيسى والفروع وتسدّد الاشتراكات عنهم جميعا ولا داعى لإخطار مؤسسة التأمينات الاجتماعية عن أية تنقلات تحدث بين المركز الرئيسى والفروع أو بين الفروع بعضها مع بعض .

(ب) وإما أن يختاروا المعاملة مع المؤسسة لا مركزيا بحيث يعتبر المركز الرئيسى وكل فرع أو نشاط لصاحب العمل كصاحب عمل مستقل يقدم نماذج تسجيل مستقلة ويعطى لكل منها رقم تسجيل مستقل ويسدّد الاشتراكات عن عماله وحده ، ويجب الإشعار أولا بأول عن أية تنقلات تحدث بين العاملين فيما بين كل فرع من الفروع وفرع آخر مخصص له رقم تأمين مستقل على النموذج المعد لهذا الغرض مع مراعاة هذه التنقلات فى حساب الاشتراكات .

(ج) كما يمكن اتباع طريقة وسط وذلك بتعميد أحد الفروع للتعامل عن نفسه وعن فرع آخر أو أكثر ويعتبر هذا الفرع والفروع التى تتولى الإجراءات نيابة عنها كصاحب عمل مستقل واحد يقدم نماذج التسجيل عن نفسه والفروع التى تتبعه ويسدّد الاشتراكات عن عماله وعمال الفروع التى تتيحه ويخصص لهذه المجموعة من الفروع رقم تسجيل واحد هو رقم الفرع الذى يتولى الإجراءات ، وتسدّد الاشتراكات عن مجموعة الفروع تحت رقم تسجيل الفرع الذى يتولى عنها الإجراءات ، وفى هذه الحالة يجب الإشعار عن أية تنقلات تحدث من مجموعة الفروع إلى أى فرع آخر يعامل كصاحب عمل مستقل وله رقم تسجيل مستقل .

ثم صدر التعميم الفنى رقم ١١ لعام ١٢٩٨هـ بإلغاء الاختيار الذى كان ممنوحا لأصحاب الأعمال بالسداد مركزيا عن عمالهم الذين يعملون فى فروع تقع فى نطاق مكتب تأمينات آخر وذلك اعتبارا من أول محرم ١٢٩٩هـ بالنسبة لمن يقومون بالسداد عن عمالهم بالتقويم الهجرى وأول يناير ١٩٧٩م بالنسبة لمن يقومون بالسداد بالتقويم الميلادى (ونظمت الإجراءات التنفيذية بمكاتب المؤسسة لعملية السداد اللامركزى بالتعميم الفنى رقم ١ لعام ١٢٩٩هـ) وبذلك أصبحت القاعدة العامة السداد اللامركزى - عدا الحالات الاستثنائية عند الضرورة القصوى وفى أضيق الحدود الصابر بشأنها التعميم الفنى رقم ٢ لعام ١٤٠٢هـ (راجع التعميمات فى القسم التاسع الخاص بقرارات محافظ المؤسسة) .

(ح) رقم اشتراك صاحب العمل ^(١) : رقم تسجيل صاحب العمل فى سجلات قيد أصحاب الأعمال بمكتب المؤسسة .

(ط) المؤمن عليه : العامل الذى يخضع لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية ولا يعتبر عاملا بهذا المفهوم الطالب الذى يلحق لدى صاحب العمل بقصد التدريب مالم يكن التحاقه بقصد التدرج .

(ى) رقم التأمين الثابت : رقم تسجيل العامل فى سجلات التأمين بمكتب المؤسسة .

(ك) بطاقة رقم التأمين : البطاقة التى تصدرها المؤسسة للعامل لدى تسجيله لأول مرة والتى تحمل رقم تأمينه الثابت .

(ل) شهر التأمين : الشهر الهجرى وفقا للتقويم المعمول به فى المملكة .

(م) السنة المالية للتأمين : السنة الهجرية وفقا للتقويم المعمول به فى المملكة .

(ن) أجر الاشتراك : الأجر الذى يؤدى عنه الاشتراك الشهرى وفقا لأحكام الفصل الثالث .

(س) الاشتراك الشهرى : الاشتراك الذى يحسم من أجر العامل نظير شهر التأمين وفقا للتقويم الهجرى .

(ع) حصة صاحب العمل : الاشتراك الذى يؤديه صاحب العمل لحساب العامل عن كل شهر تأمين وفقا للتقويم الهجرى .

(ف) مدة التأخير : عدد أشهر التأخير اعتبارا من اليوم السادس عشر من الشهر الذى يلى الشهر المستحق عنه الاشتراكات حتى تاريخ السداد الفعلى مع اعتبار جزء الشهر شهرا كاملا وفقا لأحكام المادة ١٩ بند ٥ من النظام .

(ص) المبالغ الإضافية : المبالغ التى يلتزم بدائها صاحب العمل عن مدة التأخير فى سداد الاشتراكات الشهرية وفقا لأحكام المادة ١٩ بند ٥ المشار إليها فى الفقرة السابقة .

(١) ينظر قرار محافظ المؤسسة رقم ١٥ وتاريخ ١٣٩٢/١/٢٢ هـ حول أرقام تسجيل العمال وأصحاب العمل والأرقام الرمزية لنقل البيانات إلى الكمبيوتر المعدل بقراره رقم ١٤٢ وتاريخ ١٣٩٣/٥/٣ هـ .

مادة (٢)

فى تحديد فئات المنتفعين بالنظام ، والمستثنين من الخضوع لأحكامه ^(١) يكون تعريفهم كالاتى :

(أ) العامل الدائم : العامل الذى يعمل لدى صاحب العمل فى أداء أعمال دائمة بطبيعته ، ويتصل عمله بنشاط صاحب العمل دون إنهائه بانتهاء العملية القائم بها .

(ب) العامل المؤقت ^(٢) : هو العامل الذى يرتبط عقد عمله بأداء عمل مؤقت بطبيعته بحيث تنتهى خدمته لدى صاحب العمل بانتهاء العملية القائم بها مثل العمال الموسميين وعمال المقاولات والإنشاءات الذين يعينون لإنجاز عملية معينة ، فإذا كلف العامل بالعمل فى عملية أخرى لدى صاحب العمل نفسه بعد انتهاء العملية الأولى انتقلت عنه صفة العامل المؤقت ويعامل فى هذه الحالة (فى مجال التأمينات الاجتماعية) معاملة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة ، وذلك اعتبارا من بدء عمله فى العملية الثانية .

ولا يعتبر من العمال المؤقتين ، العمال الذين يعينون بإدارة منشأة صاحب العمل أو فرع من فروعها لأعمال تتعلق بنشاط المنشأة أو الفرع ككل وهم الذين لا ينتهى عملهم بانتهاء عملية بذاتها إذ يعتبرون عمالا دائمين منذ بدء مباشرتهم للعمل .

(١) صدر قرار مجلس إدارة المؤسسة رقم ٤٠٥ وتاريخ ١٤٠٢/٤/٦ هـ بتأييد التعميم الفنى رقم ٣ وتاريخ ١٤٠١/٧/١٤ هـ فيما قضى به من عدم تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على أصحاب المنشآت الفردية والشركاء فى شركات التضامن والتوصية البسيطة أو بالأسهم وفى الشركة ذات المسؤولية المحدودة سواء كانوا مديريين لها أو بصفتهم شركاء فيها ورؤساء مجلس إدارة الشركات المساهمة والأعضاء المنتدبين لها ، والشركاء فى شركات المحاصة ، ورؤساء مجالس إدارة الشركات المساهمة التى يقصر المؤسسون فيها على أنفسهم بجميع أسهمها (الملفلة) والأعضاء المنتدبين بها .

كما صدر القرار رقم ٤٠٨ وتاريخ ١٤٠٢/٤/٦ هـ باستمرار تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على رؤساء التحرير بالمؤسسات الأهلية للصحافة الذين سبق اشتراكهم فيه . وتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على رؤساء التحرير الذين لم يسبق خضوعهم لأحكامه اعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار . وعدم تطبيق النظام على المديرين العاملين بالمؤسسات الأهلية للصحافة ، مع استثناء من يكون مشتركا فيه من هؤلاء المديرين حتى تاريخ صدور القرار واستمرار تطبيق النظام عليهم بصفة استثنائية .

(يراجع النص الكامل للقرارات فى الجزء الخاص بقرارات مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية من هذا الكتاب) .

(٢) معدلة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٤٢ وتاريخ ١٤٠١/١/٢٣ هـ - نشر بالجريدة الرسمية أم القرى العدد رقم ٢٨٤٨ وتاريخ ١٤٠١/٢/١٢ هـ .

(ج) العامل العرضى : العامل الذى يستخدم لتأدية عمل لا يدخل عادة فى نشاط صاحب العمل ولدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر متصلة .

(د) العامل المؤدى لخدمته بصورة رئيسية داخل المملكة العربية السعودية : يكون العامل مؤديا لعمله بصورة رئيسية فى الحالتين الآتيتين :

١ - إذا كان مقر عمله بالمملكة ولم يكن وجوده بها عرضيا دون نظر إلى مقر صاحب العمل سواء أكان بالداخل أو بالخارج ، وأيا كانت جنسية العامل .

٢ - إذا كان سعودى الجنسية ، وأبرم عقد عمله مع رب عمل مقره الرئيسى بالمملكة العربية السعودية سواء كلف ابتداء أو فيما بعد بتأدية عمل لصالح صاحب العمل بالخارج ، وسواء كان هذا التكليف لمدة محددة أو غير محددة .

(هـ) الأجنبى الذى يعمل فى بعثة دولية أو سياسية أو عسكرية أجنبية (مستثنى) : الموظف أو العامل غير السعودى الذى يعمل بأى من هذه الجهات دون نظر إلى وحدة الجنسية بينه وبين الجهة التى يعمل بها ، ولا يمتد الاستثناء إلى العاملين السعوديين الذين يعملون فى تلك الجهات .

(و) العامل المستخدم فى الأعمال الزراعية (مستثنى) : هو كل من يعمل فى أى مهنة أو عمل يدخل فى مجال الأعمال الزراعية مثل فلاحه الأرض أو حراسة المحصول أو تشغيل الآلات الزراعية أو إصلاحها أو الأعمال الإدارية اللازمة لإدارة الزراعة .

ولا يمتد استثناء هذه الفئة من النظام إلى الأشخاص الذين يشتغلون فى المنشآت الزراعية التى تقوم بتصنيع منتجاتها .

(ز) البحار (مستثنى) : العامل المأجور الذى يعمل فوق السفن البحرية للنقل أو الصيد من غير العاملين فى مقر صاحب العمل الذى اتخذ الأعمال البحرية أو الصيد حرفة له .

وفى حالة نقل أى من العمال الذين يعملون فى مقر صاحب العمل إلى الأعمال البحرية لدى صاحب العمل ذاته فإنه يستمر منتفعا بالنظام متى كان قد طبق بشأنه .

(ح) خادم المنزل (مستثنى) : هو الشخص الذى يعمل بالخدمة المنزلية البهتة ،

ولا يعتبر خادما فى مفهوم النظام السائق الخصوصي وسائر العاملين بالأبنية كالحراس وعمال المصاعد وعمال الحدائق .

(ط) أسرة صاحب العمل التى تعيش معه تحت سقف واحد (مستثناة) : الأفراد الذين يعيشون تحت رعاية صاحب العمل وفى كنفه دون نظر إلى مكان إقامة أي منهم وهم :

١ - الزوجة (أو الزوجات) .

٢ - الأبناء والإخوة الذين تقل أعمارهم عن عشرين سنة ، والبنيات والأخوات غير المتزوجات .

٣ - الوالدان .

(ى) العامل الأجنبى الذى يفترض أن مدة عمله فى المملكة لا تزيد عن السنة (مستثنى^(١)) . هو العامل المؤقت الذى يستقدم من خارج المملكة خصيصا للالتحاق بالعمل فى عملية مؤقتة بطبيعتها يستغرق إنجازها - حسب عقد العملية - مدة لا تزيد عن سنة ، كما لا تزيد مدة رخصة الإقامة ورخصة العمل الممنوحة له عن سنة ، ولم يكن له سابقة عمل بالمملكة .

(١) معدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٤١ وتاريخ ١٤٠١/١/٢٣ هـ - نشر بالجريدة الرسمية أم القرى العدد رقم ٢٨٤٨ وتاريخ ١٤٠١/٢/١٢ هـ ويعمل به من تاريخ نشره .

الفصل الثاني تسجيل أصحاب العمل والعمال

مادة (٣) (١)

تستخدم النماذج الآتية بيانها الموضحة بالملاحق المرافقة في الأغراض الموضحة فيما يلي بالنسبة للقطاع غير الحكومي :

- نموذج رقم ١/ تأمينات طلب تسجيل صاحب عمل بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
- نموذج رقم ٢/ تأمينات بطاقة توقيع صاحب عمل أو من ينوب عنه .
- نموذج رقم ٣/ تأمينات إشعار تسجيل عامل لم يسبق تسجيله بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية .
- نموذج رقم ٤/ تأمينات إشعار بانتهاء خدمة عامل مؤمن عليه أو بنقله إلى فرع آخر تابع للمنشأة يعامل كصاحب عمل مستقل ويقدم هذا النموذج الفرع المنقول منه العامل .
- نموذج رقم ٥/ تأمينات إشعار بالتحاق عامل مؤمن عليه سبق تسجيله بالمؤسسة أو نقله من فرع آخر يعامل كصاحب عمل مستقل . ويقدم هذا النموذج الفرع المنقول إليه العامل المؤمن .
- نموذج رقم ٦/ تأمينات البيان المفصل لأجور العمال واشتراكاتهم الشهرية على أساس الشهر الأول .
- نموذج رقم ٧ أ/ تأمينات ، نموذج ٧ ب/ تأمينات - نموذج سداد اشتراك التأمينات .

مادة (٤)

يجوز لمحافظ المؤسسة إحداث أية تغييرات أو إضافات على النماذج الواردة في اللائحة ، بما يخدم التطبيق العملي للنظام ، كما يجوز له استثناء بعض المنشآت من التقيد ببعض هذه النماذج والاستعاضة عنها بنماذج بديلة ، كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة ، وعلى الأخص أغراض الأساليب الآلية لمحاسبة أصحاب الأعمال .

(١) معدل بقرار محافظ المؤسسة رقم ٢٥٢ وتاريخ ١٣٩٣/٧/٨ هـ - استنادا إلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٨/ تأمينات وتاريخ ١٣٩٣/٦/١٦ هـ . وتنتظر المادة (٥٢) من النظام .

ويحدد قرار المحافظ الذي يصدر فى هذا الشأن شكل وأوصاف النماذج ، وشروط وأوضاع استخدامها .

مادة (٥)

تلتزم المؤسسة بطبع النماذج الموضحة بالمادة (٣) مع صرفها لأصحاب الأعمال^(١) نظير أداء مقابل يصدر بتحديد قرار من محافظ المؤسسة .

ومع ذلك يجوز لمحافظ المؤسسة الموافقة^(٢) على قيام أصحاب الأعمال بطبع تلك النماذج كلها أو بعضها على نفقتهم الخاصة فى حدود الكميات اللازمة لاستعمالهم فقط - ولا يجوز لأصحاب الأعمال أو لغيرهم بأى حال طبع هذه النماذج بقصد الاتجار فيها أو بيعها للغير .

ويشترط أن تكون النماذج المطبوعة بمعرفة أصحاب الأعمال متضمنة البيانات التى تتضمنها النماذج الموضحة بالملاحق المرافقة وبذات النمط والمواصفات من حيث الحجم واللون والمساحات .

مادة (٦)

يعتبر استيفاء النماذج المنصوص عليها فى هذه اللائحة وكذلك مواعيد تقديمها من التدابير التنفيذية للنظام المنصوص عليها فى البند (١) من المادة (٥٩) من أحكام النظام ويكون عدم تقديمها أو التأخير فى موافاة مكاتب المؤسسة بها مستوجبا لتطبيق العقوبات المنصوص عليها فى المادة (٥٩) المشار إليها .

وبالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يباشرون نشاطهم لأول مرة بعد تطبيق أحكام النظام أو أولئك الذين يستكملون النصاب المقرر لعدد العمال اللازم توافره لتطبيق أحكام النظام فيجب عليهم أن يتقدموا بطلب القيد خلال أسبوعين من تاريخ بدء النشاط أو من تاريخ استكمال النصاب المقرر لعدد العمال حسب الحال .

(١) ينظر قرار (مدير عام) المؤسسة رقم ٤١٥ وتاريخ ١٣٩٣/٩/٢٨هـ .

(٢) صدر التعميم الفنى رقم ١٢ لعام ١٣٩٣هـ بإجراء الترخيص لأصحاب العمل بطبع نماذج المؤسسة .

ومع ذلك يجوز لمحافظ المؤسسة التجاوز عن التأخير فى تقديم تلك النماذج وفقا لما يقدره من أسباب أدت إلى التأخير كما يجوز له زيادة المهلة المقررة لتقديم تلك النماذج لدى بدء تطبيق النظام حسب إمكانيات التنفيذ بالمنشآت ، دون أن يمتد هذا التجاوز بأى حال إلى التأخير فى أداء قيمة الاشتراكات المستحقة فى المواعيد المحددة وإرسال جداول تعديل الأجور .

مادة (٧)

على كل صاحب عمل تستوفى فى شأنه شروط تطبيق أحكام النظام وفقا لما يصدر من قرارات أن يتقدم لمكتب المؤسسة الذى تقع المنشأة فى دائرة اختصاصه بطلب القيد فى سجلات أصحاب الأعمال بالمؤسسة ، وذلك فى خلال أسبوعين من تاريخ وجوب تطبيق أحكام النظام فى شأنه .

وبالنسبة لأصحاب الأعمال الذين يباشرون نشاطهم لأول مرة بعد تطبيق أحكام النظام أو أولئك الذين يستكملون النصاب المقرر لعدد العمال اللازم توافره لتطبيق أحكام النظام فيجب عليهم أن يتقدموا بطلب القيد خلال أسبوعين من تاريخ بدء النشاط أو من تاريخ استكمال النصاب المقرر لعدد العمال حسب الحال .

مادة (٨)

(أ) يحجر طلب تسجيل صاحب عمل بالمؤسسة من أصل وصورتين على النموذج رقم ١/تأمينات عن المركز الرئيسى للمنشأة وعن كل فرع أو نشاط تابع له يعامل كصاحب عمل مستقل بسداد الاشتراكات مباشرة للمؤسسة .

(ب) يحجر صاحب العمل النموذج رقم ٢/تأمينات من أصلين بأسماء من لهم حق التوقيع على المستندات والنماذج والمحركات التى توجه للمؤسسة سواء كان صاحب العمل نفسه ومعه غيره أو من يفوضهم ، ونماذج توقيعاتهم أو خاتمهم أو بصمة إبهامهم اليسرى وإقرار من صاحب العمل بصحة هذه التوقيعات ومسئوليته عن جميع البيانات التى تقدم للمؤسسة ويحمل أيا منها وعما يترتب عليها بالتطبيق لأحكام نظام التأمينات الاجتماعية ، وتعهد صاحب العمل بإشعار مكتب التأمينات فوراً بأى تغيير يطرأ على التوقيعات

أو فقد الأختام أو استبدال غيرها بها ، مع مسئوليته الكاملة عما يترتب على عدم الإشعار أو التأخير فيه وتاريخ تحرير النموذج .

مادة (٩)

على أصحاب الأعمال إشعار مكتب المؤسسة بأي تغيير يطرأ على نوع النشاط الذي يزاوله أو شكله القانوني أو أى تغيير فى أماكن العمل ، ويتم الإشعار بخطاب مسجل خلال أسبوعين من تاريخ حدوث التغيير .

وعلى أصحاب الأعمال كذلك إشعار مكتب المؤسسة فوراً بأي تغيير يطرأ على التوقعات أو فقد الأختام أو استبدال غيرها بها وإلا كانوا مسئولين عن النتائج التي تترتب على عدم الإخطار أو التأخير فيه .

مادة (١٠)

على صاحب العمل أن يوافي مكتب المؤسسة المختص مع طلب القيد المنوه عنه بالمادة (٧) أو خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب بالنماذج الآتية :

(أ) النموذج رقم ٦/تأمينات من أصل وصورتين عن عماله فى تاريخ انطباق النظام عليه ثم فى شهر محرم من كل سنة بعد ذلك ، وفقاً للنموذج المرافق .

(ب) إشعار عن كل عامل خاضع للتأمينات الاجتماعية موجود لدى صاحب العمل وقت التسجيل أو يلتحق بخدمته بعد ذلك ، على النحو الآتى :

١ - إذا كان العامل لم يسبق تسجيله بالمؤسسة ، يقدم عنه النموذج رقم ٣/تأمينات من أصل وصورتين وفقاً للنموذج المرافق .

٢ - أما إذا كان العامل سبق أن سجل بالمؤسسة فيقدم عنه النموذج رقم ٥/تأمينات من أصل وصورتين وفقاً للنموذج المرافق .

كما يحزر هذا النموذج فى حالة نقل عامل إلى فرع آخر يعامل كصاحب عمل مستقل ، ويتولى تحرير هذا النموذج فى هذه الحالة الفرع المنقول إليه المؤمن عليه .

مادة (١١)

على صاحب العمل ، بمجرد التحاق عامل لديه أن يوافي مكتب المؤسسة خلال أسبوعين ^(١) على الأكثر من تاريخ التحاق العامل بالنموذج رقم ٣/تأمينات من أصل وصورتين مرفقا به صورة المستند الرسمي الدال على تاريخ ميلاد العامل مصدقا عليه بتوقيع صاحب العمل ، إذا لم يكن قد سبق تسجيل العامل بالمؤسسة أو بالنموذج رقم ٥/تأمينات من أصل وصورتين إذا كان العامل قد سبق تسجيله بالمؤسسة .

مادة (١٢)

على صاحب العمل أن يوافي مكتب المؤسسة بالنموذج رقم ٤/تأمينات من أصل وصورتين في الحالتين الآتيتين ^(١) :

(أ) في حالة انتهاء خدمة المؤمن عليه .

(ب) في حالة نقل المؤمن عليه إلى أحد فروع أو أنشطة صاحب العمل التي سجلت برقم تسجيل مستقل ، ويتولى تحرير النموذج رقم ٤/تأمينات في هذه الحالة الفرع المنقول منه العامل المؤمن عليه ، وفقا للنموذج المرافق .

مادة (١٣)

على مكاتب المؤسسة أن تعطي أرقاماً متتابعة لأصحاب الأعمال وفقاً لأولوية تسجيلهم في سجلات قيد أصحاب الأعمال - ويتم إثبات رقم اشتراك صاحب العمل على صورة طلبات القيد التي تعيدها مكاتب المؤسسة إلى صاحب العمل في مدى أسبوعين من تاريخ تلقيها طلب القيد .

(١) صدرت النشرة رقم (١١) لأصحاب العمل بالآ ترسل النماذج رقم ٢ ، ٥ ، ٤/تأمينات إلى مكتب التأمينات الاجتماعية المختص فور تحريرها أولاً بأول ولكن تجمع هذه النماذج التي تعدها المنشأة على مدار الشهر في ملف خاص وفي نهاية الشهر تدون هذه النماذج في جدول الإضافات والاستبعادات (نموذج ٧ ب/تأمينات) المرفق بالنموذج ٧/تأمينات الذي يقدم خلال الجمعة عشر يوماً الأولى من الشهر التالي للشهر المستحقة عنه الاشتراكات . وترفق النماذج رقم ٢ ، ٥ ، ٤/تأمينات بالنماذج رقم ٧ أو ب/تأمينات ومعها شيك السداد وتسلم إلى مكتب التأمينات باليد أو ترسل بخطاب مسجل خلال الجمعة عشر يوماً المشار إليها . ويعتبر النموذجان ٢/٥/تأمينات من مسوغات تعيين العمال المؤمن عليهم التي لا يجوز تأجيلها لأي سبب . أما النموذج ٤/تأمينات التي تحرر بمناسبة وفاة العامل فتُرسل لمكتب المؤسسة فوراً .

يتعين على صاحب العمل الخاضع للرفع الأخطار المهنية فور التحاق العامل أو خروجه أن يحرر عنه النماذج ٢ أو ٤ أو ٥/تأمينات ، ويوافي بها مكتب المؤسسة العامة المختص خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ الالتحاق أو الخروج (راجع المادة ٤ من قرار محافظ المؤسسة رقم ٤٢١ وتاريخ ١٨/٢/١٤٠٢هـ) .

وعلى مكاتب المؤسسة كذلك أن تعطى أرقاماً متتابعة للعمال المؤمن عليهم الموجودين في خدمة أصحاب الأعمال لدى تسجيلهم في المؤسسة وكذلك العمال الذين يلتحقون بالخدمة بعد ذلك لأول مرة وتكون أرقام التأمين العمال ثابتة طوال مدة اشتراكهم في التأمين مهما تعدد استخدامهم لدى أصحاب الأعمال ولا يجوز إعطاء عامل جديد رقم تأمين سبق إعطاؤه لعامل آخر ترك الخدمة لأي سبب من الأسباب .

وعلى مكاتب المؤسسة إثبات أرقام التأمين الثابتة للعمال على صور الإخطارات الخاصة بالعمال وتعيدها بعد ذلك إلى صاحب العمل في مدى أسبوعين من تاريخ إخطارها بالتحاق العامل .

ويجربى ترقيم أصحاب الأعمال والعمال وفقاً لنظام الترقيم الذي يصدر بقرار من محافظ المؤسسة .

مادة (١٤)

على أصحاب الأعمال الاحتفاظ بالأرقام الخاصة باشتراكهم وأرقام التأمين الثابتة للعاملين لديهم ويتعين عليهم أن يذكروا تلك الأرقام في جميع المكاتبات المتعلقة بتنفيذ أحكام النظام كلما اقتضى الأمر ذلك .

مادة (١٥)

على المؤسسة أن تصدر بطاقة برقم التأمين الثابت لكل عامل لدى تسجيله لأول مرة موضحة بها البيانات الآتية :

- اسم العامل بالكامل (رباعى ولقب الأسرة واسم الشهرة إن وجد) .
- رقم التأمين الثابت للعامل .
- تاريخ ميلاد العامل والمصدر المستمد منه .

وترسل تلك البطاقات لصاحب العمل الذى يعمل لديه العامل فى تاريخ تسجيله بمقتضى بيان من أصل وصورة وعلى صاحب العمل أن يعيد أصل البيان إلى مكتب المؤسسة متضمناً إقرار صاحب العمل بتسليمه تلك البطاقات إلى العمال كل فيما يخصه . وإذا تعذر على صاحب العمل تسليم بطاقة عامل بسبب تركه الخدمة تعين عليه إعادة البطاقة إلى مكتب المؤسسة لإرسالها بمعرفته إلى العامل .

مادة (١٦)

على العامل أن يحتفظ ببطاقة رقم تأمينه الثابت بصفة مستمرة وفي حالة جيدة وعليه كذلك أن يقدمها إلى كل صاحب عمل يلتحق لديه وأن يستردها منه بعد الاطلاع عليها .

وعلى العامل (أو المستحقين عنه في حالة وفاته) ذكر ذلك الرقم في جميع المكاتبات المتعلقة بأي مجال من مجالات تنفيذ أحكام النظام .

مادة (١٧)

في حالة التحاق العامل لدى صاحب عمل جديد وجب على العامل إثبات رقم تأمينه في إخطار الخدمة الذي يحرره صاحب العمل الجديد وعلى صاحب العمل تنبيهه إلى ضرورة ذلك .

ويترتب على عدم ذكر العامل لذلك الرقم عدم مسئولية المؤسسة عن ضم مدد اشتراك العامل لدى أصحاب الأعمال السابقين .

مادة (١٨)

في حالة فقد بطاقة تأمين العامل وجب عليه فوراً إخطار مكتب المؤسسة الصادرة عنه البطاقة - وله أن يطلب بطاقة بديلة نظير أداء مقابل يصدر بتحديد قرار من محافظ المؤسسة .

مادة (١٩)

على المؤسسة أن تعطي لكل صاحب عمل بناء على طلبه الشهادة التي تثبت تسجيله في سجلات التأمين ، وتعد الشهادة وفقاً للنموذج الموضح بالملاحق المرافقة ولا تعتبر هذه الشهادة نافذة المفعول إلا إذا كانت تحمل الخاتم الرسمي للمؤسسة .

وفي حالة تعدد فروع صاحب العمل أو تنوع أنشطته ومعاملة كل فرع كصاحب عمل مستقل طبقاً لأحكام البند (و) من المادة (١) ، يصدر لكل فرع شهادة خاصة . أما مجموعة الفروع التي اعتبرت صاحب عمل واحد فتمنح شهادة واحدة .

مادة (٣٠) (١)

يسرى مفعول الشهادة التي تثبت تسجيل صاحب العمل في المؤسسة وقيامه بجميع التزاماته تجاهها ، حتى نهاية السنة الهجرية التي صدرت فيها . وينبغي تجديد الشهادة سنويا بموجب طلب يتقدم به صاحب العمل إلى مكتب المؤسسة في شهر محرم .

مادة (٣١) (١)

لا تستخرج الشهادة المشار إليها في المادة السابقة أو تجدد إلا بعد قيام صاحب العمل بتقديم النماذج الواجبة والوفاء بكافة التزاماته قبل المؤسسة حتى تاريخ إصدارها .

مادة (٣٢)

على المؤسسة أن تصدر شهادات للمنشآت التي لا تخضع لأحكام النظام - على أن يكون تنفيذ ذلك الحكم بعد استكمال المراحل التوسعية لتطبيق النظام أو تطبيق فرع الأخطار المهنية أيهما أسبق وبناء على طلب صاحب العمل .

كما يجوز للمؤسسة أن تصدر شهادات تسجيل نوعية طبقا للتقسيم النوعي للأنشطة كلما رأت ذلك مناسبا وفقا لمراحل تطبيق النظام .

مادة (٣٣)

تعتبر شهادة التسجيل أو تلك التي تفيد عدم خضوع المنشأة لأحكام النظام من الوثائق الرسمية التي يحظر قطعيا طبعها أو تقليدها أو إدخال أي تعديلات عليها بالإضافة أو الحذف أو التلاعب في بياناتها كما لا يجوز تداولها إلا في الأغراض التي صدرت من أجلها وفقا لأحكام المادة (١٩) من النظام .

(١) عدلت بقرار (مدير عام) المؤسسة رقم ٤٣١ وتاريخ ١٠/١٠/١٣٩٢هـ استنادا إلى قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٢هـ .

الفصل الثالث

قواعد تحديد اشتراكات التأمين

مادة (٢٤)

يخضع لحسم الاشتراكات المنصوص عليها في المادة (١٨) بند (٢) من النظام ما يتقاضاه العامل نظير عمله بشرط أن يكون مما يندرج تحت العناصر الآتية :

- ١ - الأجر الأساسى سواء كان يصرف بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالنسبة لساعات العمل أو لمقدار الإنتاج .
- ٢ - العمولة وهى النسبة المئوية التى تعطى للممثلين التجاريين ومندوبى شركات التأمين والوسطاء والفئات المماثلة سواء اقتصر الأجر على هذه النسبة أو يكون ذلك بالإضافة إلى أجر ثابت .
- ٣ - النسبة المئوية من ثمن المبيعات أو من الإيرادات التى يحصل عليها العامل سواء استحققت بالإضافة إلى أجر ثابت أو التى تكون هى كل الأجر الذى يحصل عليه .
- ٤ - الهبة (الوهبة) متى جرى العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها على النحو الوارد بالمادة (٧) بند (٦) من نظام العمل .
- ٥ - تعويض غلاء المعيشة وتعويض أعباء العائلة المنصوص عليهما فى المادة (٧) بند (٦) من نظام العمل .
- ٦ - الأجور الإضافية ، وذلك بالنسبة للعمال الذين صرفت لهم تلك الأجور مدة ثمانية أشهر على الأقل منفصلة أو متصلة خلال السنة السابقة بسبب طبيعة عملهم .
- ٧ - بدل الاغتراب .
- ٨ - بدل السكن النقدي وفق قيمة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل على ألا يتجاوز ما يخضع لحسم الاشتراك منه (٣٦,٠٠٠) ستة وثلاثين ألف ريال فى السنة (١) .

(١) عدلت الفقرتان ٨ ، ٩ بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٤٦/تأمينات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ وقد قضت المادة الثانية منه بجواز تطبيق التعديل فيما تضمنه من إمكان إعفاء السكن العينى من حسم الاشتراك على الحالات التى لم يتم فيها بعد سداد كامل الاشتراكات المستحقة عن السكن العينى عن فترات سابقة على صدور القرار .

٩ - السكن العيني وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب الأساسي عن شهرين على ألا يتجاوز ذلك (٣٦,٠٠٠) ستة وثلاثين ألف ريال في السنة .

واستثناء من هذا الحكم يعفى السكن العيني من الخضوع لحسم الاشتراك في الحالات التي يقدرها رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية المحافظ .

وبالنسبة لعناصر الأجر المنصوص عليها في البنود ٢ ، ٣ ، ٤ يؤخذ بمتوسط الأجر السنوي الذي حصل عليه العامل خلال السنة السابقة وذلك بجمع مجموع ما تقاضاه من كل منها في تلك السنة وقسمته على ١٢ ويعتبر هذا المتوسط هو القدر الذي يدخل في مدلول الأجر الذي يخضع لحسم الاشتراكات خلال سنة مقبلة .
وبالنسبة للعاملين الجدد يسرى في شأنهم متوسط المثل .

مادة (٣٥)

في حساب الأجر الشهري لعمال اليومية يضرب الأجر اليومي في ٢٥ غير أنه إذا كان يوم العطلة الأسبوعية مدفوع الأجر يضرب الأجر اليومي في ٣٠ ويكون الناتج في أي من الحالتين هو الأجر الشهري ، الذي يخضع لحسم الاشتراك .

مادة (٣٦)

يحسب الأجر الشهري للعامل الذي يتقاضى أجره بالقطعة على أساس المتوسط الشهري لما تقاضاه عن مدة عمله الفعلية في السنة السابقة .
وبالنسبة للعمال الجدد يؤخذ متوسط أجر عامل مثل أساسا للحساب .

مادة (٣٧)

يجب ألا يقل الاشتراك الذي يؤدي بالنسبة لعامل معين عن الاشتراك الذي يؤدي عن عامل يتقاضى أجرا قدره مائة ريال ، فإذا قل الاشتراك عن هذا القدر حسب الاشتراك الذي يؤديه العامل وذلك الذي يلتزم به صاحب العمل على أساسه .
ويقتصر أثر الأحكام المتقدمة على تحديد الاشتراك بون أن يترتب عليها أية استحقاقات أخرى للعامل قبل صاحب العمل .

مادة (٣٨)

مع مراعاة أحكام المادة السابقة يجب ألا يقل الاشتراك المؤدى بالنسبة للعامل المتدرج فى نهاية مدة تدرجه عن الاشتراك الذى يؤديه أقل العمال أجرا بالمنشأة .
وإذا كان العامل المتدرج لا يتقاضى أجرا تحمل صاحب العمل الاشتراك الذى يستحق على العامل بالإضافة إلى التزامه كصاحب عمل .

كما يجب ألا يقل الاشتراك الذى يؤدى بالنسبة لأي من أفراد أسرة صاحب العمل الخاضعين للنظام عن الاشتراك الذى يؤدى بالنسبة لمثل له يعمل فى نفس المنشأة .

مادة (٣٩)

العامل الذى يعمل لدى أكثر من صاحب عمل يؤدى عنه بالنسبة لكل صاحب عمل على حدة كامل الاشتراكات التى يستلزمها النظام .

ويعتبر مجموع الأجور التى يتقاضاها من أصحاب الأعمال المتعددين هو أجره المعمول عليه فى تطبيق حكم المادة ٢٧ ، وتنظم لائحة إجراءات صرف التعويضات والمنافع القواعد التى تتبع فى شأن تسوية حقوق المؤمن عليهم والمستفيدين عنهم فى مثل تلك الحالات .

مادة (٣٠)

يخضع لحسم الاشتراكات المبالغ المنصوص عليها فى المادة (٢٤) دون استئصال أية استقطاعات تجرى عليها كضرائب أو رسوم أو ديون أو أقساط أو ما شابه ذلك . كما لا تستئزل الاستقطاعات من الأجور بسبب الجزاء الإدارى أو الغرامات أو خصم ساعات التأخير أو أيام الغياب بدون أجر .

مادة (٣١)

يجب أن تكون الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل لحساب المؤمن عليهم كاملة حتى ولو كان عقد العمل موقوفاً أو كانت أجورهم لا تكفى لذلك ، وتعتبر حصة العامل التى يؤديها عنه صاحب العمل فى هذه الحالة فى حكم القرض ويكون الوفاء به طبقاً للأحكام المنصوص عليها فى نظام العمل .

مادة (٣٢)

فى حالة إعاره أحد العاملين بمنشأة خاضعة للنظام للعمل بمنشأة أخرى مع استمرار صلته بالمنشأة الأولى - تستمر المنشأة الأولى فى تحمل جميع التزامات التأمين قبل المؤسسة بما فيها أداء حصة العامل ، ويمكنها الاتفاق مع الجهة المستعيرة على طريقة الرجوع بقيمة مآدى .

مادة (٣٣)

تحسب الاشتراكات التى يؤديها صاحب العمل وتلك التى تقتطع من أجور المؤمن عليهم خلال سنة هجرية على أساس ما يتقاضونه من الأجور فى شهر محرم من كل سنة .

وبالنسبة للعاملين الذين يلتحقون بالخدمة بعد شهر محرم فتحسب اشتراكاتهم على أساس أجر الشهر الذى التحقوا فيه بالخدمة وذلك حتى شهر ذى الحجة ثم يعاملون بعد ذلك على الأساس المبين فى الفقرة السابقة .

ويجوز لمحافظ المؤسسة الموافقة على حساب وأداء الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية التى يتقاضاها المؤمن عليهم ، وذلك فى الحالات التى يرى فيها أن الأخذ بهذا الأسلوب أكثر ملاءمة وفيه تيسير لأصحاب الأعمال ^(١) .

وتؤدى الاشتراكات المقدرة على النحو المتقدم إلى المؤسسة فى أوائل كل شهر هجرى بمراعاة المهلة المحددة للأداء .

غير أنه بالنسبة للمنشآت التى تؤدى أجور عمالها على أساس شهور السنة الميلادية يجوز لمحافظ المؤسسة قبول التعامل مع المنشأة على أساس التقويم الميلادى ووفقا للشروط والأوضاع التى يحددها بقرار منه ^(٢) .

مادة (٣٤)

تحصل الاشتراكات عن شهر الدخول فى الخدمة على أساس شهر كامل ولا تحصل أية اشتراكات عن جزء الشهر الذى تنتهى فيه الخدمة ، إلا إذا انتهت الخدمة بنهاية اليوم الأخير من الشهر فيحصل الاشتراك عن كامل الشهر .

(١) مضافة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٣ هـ .

(٢) معدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٧/تأمينات وتاريخ ٢٤/١/١٣٩٣ هـ .

ومع عدم الإخلال بما يصدر من قواعد خاصة بالنسبة للتأمين على العمال المؤقتين والعرضيين وعمال المقاولات لا يحصل الاشتراك عن الشهر الذي يلتحق فيه العامل بالخدمة لدى صاحب العمل إذا انتهت خدمة العامل لديه في خلال ذلك الشهر^(١).

مادة (٣٥)

عند حساب وأداء اشتراكات التأمين المستحقة قبل صاحب العمل (مجموع حصة العامل المؤمن عليه وحصة صاحب العامل) يقرب الكسر في إجمالي الاشتراكات المستحقة عن مجموع العمال أو عن كل عامل على حدة إذا كان الكسر يبلغ خمسين هله فأكثر إلى ريال كامل ويهمل كسر الريال الذي يقل عن خمسين هله وذلك حسبما يراه محافظ المؤسسة على ضوء ظروف المنشأة ومقتضيات سهولة التنفيذ^(٢).

ويفوض محافظ المؤسسة في التجاوز عن فروق الاشتراكات في حدود خمسة ريالات من إجمالي الاستحقاق الشهري على صاحب العمل وذلك في الحالات التي يقرها محافظ المؤسسة^(٣).

(١) معدلة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٢هـ ثم بالقرار رقم ٤٧/تأمينات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ.

(٢) معدلة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ١٤/تأمينات وتاريخ ٢٠/١٠/١٣٩٤هـ.

(٣) معدلة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٢هـ.

الفصل الرابع

إجراءات تمصيل الاشتراكات

مادة (٣٦)

تسدد الاشتراكات والدفعات الإضافية والمبالغ الأخرى المستحقة للمؤسسة بموجب شيكات على البنوك المعتمدة التي تباشر نشاطها في دائرة مكتب المؤسسة .

كما يجوز أداء الاشتراكات نقدا لمكاتب المؤسسة أو عن طريق إيداعها لحساب المؤسسة بالبنوك أو الجهات الأخرى وفقا لما يصدر به قرار من محافظ المؤسسة .

مادة (٣٧)

تؤدى الاشتراكات خلال الخمسة عشر يوما الأولى من الشهر الذي يلى الشهر المستحق عنه الاشتراكات ، ومع عدم الإخلال بأحكام المادة السابقة يكون إثبات تاريخ السداد بالوسائل الآتية :

- تاريخ الدفع لمكتب المؤسسة .
 - تاريخ تسليم شيك السداد لمكتب المؤسسة (فى حالة التسليم المباشر) .
 - تاريخ المسجل الذى يحتوى على شيك السداد فى حالة إرساله بالبريد ، فإذا لم يكن هذا التاريخ واضحا اعتبر صاحب العمل قد قام بسداد الاشتراكات قبل وصول خطابه بخمسة أيام مالم يكن الشيك مؤرخا بعد ذلك إذ يعتبر تاريخ الشيك فى هذه الحالة الأخيرة هو تاريخ السداد^(١) .
 - تاريخ الإيداع فى البنك لحساب المؤسسة ، أو فى الجهات التى يحددها محافظ المؤسسة .
- ومع ذلك إذا صادف اليوم الخامس عشر من الشهر يوم جمعة أو عطلة رسمية امتد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من هذه المادة إلى أول يوم عمل تال^(٢) .

(١) معدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٣ هـ .

(٢) معدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٨/تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٣ هـ .

مادة (٣٨)

على صاحب العمل أن يرفق بمستند السداد المنصوص عنه في المادة (٣٦) النموذج رقم ٧ أ ، ٧ ب/تأمينات متضمنا التعديلات التي تطرأ على أجور الاشتراك زيادة أو نقصا نتيجة حركة دخول وخروج العمال لديه خلال الشهر وفقا للنموذج ٧ ب/تأمينات المرافق من أصل وثلاث صور .

وإذا لم يتسع الحيز الموجود بالجدول لاستيفاء البيانات المطلوبة ترفق جداول إضافية مماثلة لذلك الجدول .

مادة (٣٩)

في حالة قيام صاحب العمل بسداد الاشتراكات دون إرسال جدول تعديل الأجور المنصوص عليه في المادة السابقة خلال المواعيد المحددة لسداد الاشتراكات فيعتبر تأخيرها في تقديم ذلك الجدول من بين الحالات الموجبة لتوقيع العقوبات المنصوص عليها بالمادة (٥٩) من النظام وتلك المنصوص عليها في هذه اللائحة .

مادة (٤٠)

على المؤسسة أن توافي صاحب العمل عن طريق البريد المسجل بكشف حساب سنوي يتضمن إجمالى الاشتراكات المستحقة خلال السنة المالية التأمينية وفقا للبيانات المقدمة من صاحب العمل وكذا إجمالى المبالغ المسددة منه خلال تلك السنة دون الإخلال بحق المؤسسة فى أية اشتراكات أو مبالغ أخرى تستحق بموجب بيانات أغفل صاحب العمل الإخطار عنها .

كما يحق للمؤسسة أن تطالب فى أى وقت بما يستحق لها من مبالغ وإن لم ترد بكشف الحساب المرسل لصاحب العمل .

مادة (٤١) (١)

١ - تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فور استحقاقها طبقا لأحكام النظام ، وعلى صاحب العمل أن يوفي بها مضافا إليها إضافات التأخير المستحقة حتى تاريخ السداد الفعلي طبقا للعادة (٥/١٩) من النظام وإلا جاز

(١) معدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٣٧/تأمينات وتاريخ ١٢/٦/١٣٩٩هـ .

للمؤسسة أن تتخذ من جانبها إجراءات التنفيذ الجبرى بعد أن تنذره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها خمسة عشر يوما لسداد الاشتراكات وإضافات التأخير تبدأ بعدها فى اتخاذ إجراءات التنفيذ الجبرى متى رأت المؤسسة ذلك إذا لم يتم السداد خلال تلك المهلة أو تعطيه مهلة أخرى حسبما تقرره على ضوء ما تتبينه من ظروف صاحب العمل ومدى العمل ومدى استعداده للاستجابة لأحكام النظام .

٢ - مع مراعاة حكم المادة ٦٢ من هذه اللائحة لا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعا للمهلة الممنوحة له للسداد بموجب المادة (٥/١٩) من النظام وعليه فى حالة رغبته فى إيقاف سريان إضافات التأخير أن يؤدي كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب فإذا ما قبل اعتراضه ردت إليه ، أما إذا رفض اعتراضه فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه فى حدود ما أداه .

٣ - وتتخذ إجراءات التنفيذ الجبرى وفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، وإلى أن يصدر ذلك القرار تتبع إجراءات التنفيذ الجبرى وفقا لأحكام نظام جباية أموال الدولة .

مادة (٤٢)

مع عدم الإخلال بأحكام المادة (٥٩) من النظام لا تسقط الاشتراكات المستحقة للمؤسسة وكذلك الإضافات المنصوص عنها فى المادة (١٩) من النظام بمرور الزمن مهما كانت الأسباب .

مادة (٤٣)

لا تنقضى مستحقات المؤسسة بوفاة صاحب العمل وتكون مسئولية الورثة تضامنية للوفاء بمستحقات المؤسسة كل فى حدود ما آل اليه من تركة .

كما لا تنقضى مستحقات المؤسسة بحل المنشأة أو تصفيتها أو إدماجها فى غيرها أو تجزئتها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو البيع أو التنازل للغير وغير ذلك من التصرفات .

ومع عدم الإخلال بحكم الفقرة الأولى يكون صاحب العمل السابق وصاحب العمل الجديد مسئولين بالتضامن عن الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة التي نشأت قبل حدوث أى من الوقائع المشار إليها - أما مستحقات المؤسسة التي تنشأ بعد ذلك فيتحملها صاحب العمل الجديد منفردا .

مادة (٤٤)

يجوز للمؤسسة عند الاقتضاء تقسيط المبالغ المستحقة لها قبل أصحاب الأعمال على أقساط شهرية متساوية القيمة بقدر عدد الأشهر التي لم تدفع عنها الاشتراكات أو التي تأخر خلالها فى الدفع ويصدر قرار التقسيط من محافظ المؤسسة أو من ينيبه ويشترط لقبول التقسيط توافر أحد الضمانات الآتية :

(أ) تأمين مستحقات المؤسسة بموجودات ثابتة لدى صاحب العمل نفي بالمبالغ المستحقة لها مع كف يد صاحب العمل عن التصرف فى تلك الموجودات - وفى حدود المتبقى فى ذمته للمؤسسة - بالبيع أو أى تصرف آخر ناقل للملكية إلى حين تمام السداد إلا بموافقة المؤسسة .

(ب) تقديم ضمان من أحد البنوك المعتمدة على أن يكون الضمان غير معلق على شرط ويسرى مفعوله طوال مدة تقسيط المستحقات .

ويجوز لمجلس إدارة المؤسسة أو من يفوضه استثناء صاحب العمل من شرط توافر الضمان وكذلك تقسيط المبالغ المستحقة على مدد أطول مما ورد بالفقرة الأولى وذلك للاعتبارات التي يراها المجلس ^(١) .

(١) صدر قرار مجلس الإدارة رقم ٢٥٦ وتاريخ ٢٩/٢/١٣٩٨ هـ .

ونص على مايلي :

- ١ - استثناء صاحب العمل من شرط تقديم الضمان فى الحالات التي يرى فيها المحافظ ملاءمة ذلك .
- ٢ - تقسيط المبالغ المستحقة للمؤسسة على مدد أطول مما ورد بالفقرة الأولى من المادة ٤٤ من اللائحة التنفيذية المشار إليها .
- ٣ - لمحافظ المؤسسة وضع ما يراه من قواعد تفصيلية تلتزم بها مكاتب التأمينات فى هذا الشأن (راجع القرار رقم ٧٣٢ وتاريخ ١٦/١٠/١٣٩٨ هـ والتعميم الفنى رقم (١) لعام ١٤٠٠ هـ .

مادة (٤٥) (١)

لا يعتبر صدور قرار التقسيط قاطعاً لاستحقاق الإضافات المنصوص عنها بالمادة (١٩) من النظام حيث تستحق هذه الإضافات عن المبالغ التي لم تدفع في موعدها حتى تمام الوفاء بها وفقاً لأحكام المادة المذكورة .

ومع ذلك يجوز للمحافظ إعفاء صاحب العمل من دفع إضافات التأخير عن فترة التقسيط للأسباب التي يقدرها ، ويراعى في هذه الحالة أن أي قسط لا يؤدي في موعده تفرض عليه إضافات التأخير عن الفترة من تاريخ وجوب سدادها حتى تاريخ سدادها الفعلي دون إخلال بحكم المادة ٤٦ من هذه اللائحة . ويجوز للمحافظ تعليق الإعفاء من إضافات التأخير كلها أو بعضها على تمام سداد الأقساط المستحقة .

مادة (٤٦)

لا يخل صدور قرار التقسيط بحق صاحب العمل في سداد المبالغ المستحقة عليه دفعة واحدة أو سداد باقى الأقساط قبل حلول مواعيدها ، كما يجوز للمؤسسة إلغاء قرار التقسيط في الحالات الآتية :

- (أ) إذا ما رأت المؤسسة زوال الأسباب التي أدت إلى صدوره .
- (ب) إذا توقف صاحب العمل عن أداء المبالغ المستحقة في مواعيدها .
- (جـ) إذا توقف صاحب العمل عن أداء الاشتراكات الشهرية المستحقة في مواعيدها .
- (د) إذا طرأ على المنشأة تغيير من شأنه تعريض مستحقات المؤسسة للضياع وذلك في حالات :

- ١ - الإفلاس .
- ٢ - التصفية أو إنهاء النشاط .
- ٣ - الهجرة أو المغادرة النهائية للبلاد .
- ٤ - التنفيذ بالبيع ضد صاحب العمل بناء على طلب أي دائن سواء كان التنفيذ إدارياً أو قضائياً .

وتصدر قرارات الإلغاء بقرار من محافظ المؤسسة أو من ينوبه - ويترتب على إلغاء قرار التقسيط وجوب الوفاء بجميع مستحقات المؤسسة خلال شهر من تاريخ إخطار صاحب العمل بقرار الإلغاء .

(١) أضيفت الفقرة الثانية بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٤٥/تأمينات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١ هـ .

وفى حالة عدم الوفاء خلال هذه المهلة يحق للمؤسسة المطالبة بقيمة الضمان أو اتخاذ إجراءات التنفيذ الجبرى .

مادة (٤٧)

للعامل الحق فى طلب بيان عن مدة اشتراكه فى التأمين بناء على طلب يتقدم به إلى مكتب المؤسسة الذى يقع فى دائرته آخر منشأة كان يعمل بها وذلك فى الحالات الآتية:

- عند بلوغ سن التقاعد .

- عند إنهاء خدمته لأي سبب من الأسباب .
- عند مغادرته للبلاد ولو كان ذلك بصفة مؤقتة .
- عند التحاقه بعمل لا يخضع لأحكام النظام .

كما يحق للمستفيدين عن العامل طلب ذلك البيان عن وفاته - وفى جميع الحالات المتقدمة يعطى البيان دون مقابل . كما يجوز للعامل أن يطلب ذلك البيان مرة كل خمس سنوات نظير أداء مقابل نقدي يصدر بتحديد قرار من محافظ المؤسسة وفى غير تلك الحالات لا يجوز إعطاء ذلك البيان إلا بموافقة محافظ المؤسسة أو من ينوبه وفقا لظروف الطلب وبعد أداء المقابل المقرر . ولا يعتد بهذا البيان إلا فى الغرض الذى صدر من أجله دون ترتيب أية آثار أخرى قبل الغير .

مادة (٤٨)

للعامل الحق فى أن يخطر المؤسسة بمجرد التحاقه لدى أي من أصحاب الأعمال ، وفى الأحوال التى يتبين فيها للمؤسسة عدم قيام صاحب العمل بالاشتراك عن العامل رغم وجوب الاشتراك عنه وفقا لأحكام النظام ، وجب على المؤسسة أن تحيل الموضوع إلى مكتب العمل المختص لتحقيق علاقة العمل وإثبات مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل وتحديد قيمة الأجور التى صرفت للعامل خلال تلك المدة .

فإذا ما ثبت بصفة نهائية حق العامل فى الاشتراك عن تلك المدد وجب على المؤسسة حساب تلك المدد ضمن مدد الاشتراك فى التأمين مع الرجوع على صاحب العمل بكافة الاشتراكات المستحقة جميعها (اشتراك صاحب العمل واشتراك العامل) مضافا إليها الإضافات والغرامات المقررة بمقتضى الأحكام الواردة بالنظام وهذه اللائحة .

الفصل الخامس

التفتيش وحصر المنشآت

مادة (٤٩)

على المؤسسة أن تتخذ الإجراءات التي تكفل تنفيذ أحكام النظام وعلى الأخص :

(أ) التحقق من قيام أصحاب الأعمال بالاشتراك عن جميع العاملين لديهم وفقا لأحكام النظام وعلى أساس أجورهم الحقيقية محسوبة وفقا لأحكام هذه اللائحة .

(ب) التحقق من قيام أصحاب الأعمال بالوفاء بالتزاماتهم قبل المؤسسة وفقا للقواعد والمواعيد المنصوص عنها فى النظام وهذه اللائحة .

مادة (٥٠)

للمؤسسة فى سبيل تنفيذ أحكام المادة السابقة أن توفد مندوبيها من مفتشين أو مراقبين إلى مجال العمل ، ويكون لهم الحق فى :

(أ) الاطلاع على السجلات والإضبارات والملفات والكشوف التى تستوجبها المادة (١٠) من نظام العمل والعمال بالقدر الضرورى لتدقيق البيانات الخاصة بتطبيق نظام التأمينات على العمال فى المنشأة .

(ب) فحص الدفاتر والسجلات أو أية مستندات أو وثائق تتعلق بنظام الأجور وطبيعتها وطرق حسابها ودفعها وكذلك فيما يتعلق بعدد العمال ومدد استخدامهم .

(جـ) حصر العاملين فى المنشأة وإثباتهم فى قائمة على النموذج الذى تعده المؤسسة وذلك من واقع التواجد الفعلي فى المنشأة وقت الزيارة ومناقشة العامل وصاحب العمل وتوقيع كل منهما بما يفيد صحة جميع البيانات الواردة بالقائمة .

كما يجوز الاعتماد فى تحرير هذه القائمة على السجلات والدفاتر الموجودة لدى صاحب العمل أو أية مستندات أو وثائق أخرى يمكن الاعتماد عليها .

(د) إجراء التحقيقات اللازمة إذا ما اقتضى الأمر التأكد من صحة البيانات التى يتقدم بها صاحب العمل أو العمال بما فى ذلك سؤال صاحب العمل أو العامل منفردا أو فى حضور شهود .

مادة (٥١)

فى حالة وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل حول إثبات مدة الخدمة أو الأجر أو فى حالة رفض صاحب العمل التوقيع على القائمة المشار إليها فى البند (ج) من المادة السابقة نون سبب موضوعى يحرر مندوب المؤسسة تقريراً بموضع الخلاف ، ويحال لمكتب العمل المختص الذى يقع فى دائرته محل المنشأة ليتولى بحث النزاع وفقاً لأحكام نظام العمل والعمال وعلى المؤسسة ومكاتبها الالتزام بالنتيجة التى ينتهى إليها بحث النزاع على النحو المتقدم .

مادة (٥٢)

إذا تبين لمندوب المؤسسة وجود مخالفات فى مجال تنفيذ صاحب العمل للالتزامات التى أوجبها النظام أو تدابير التنفيذ وجب عليه توجيه صاحب العمل وإرشاده إلى كيفية تنفيذ أحكام النظام وتدابيره على الوجه السليم مع تأكيد ذلك بتقرير كتابى يرسل إلى صاحب العمل بالبريد الرسمى .

ويصدر بقرار من محافظ المؤسسة القواعد والأصول ونماذج التقارير التى تعد بنتائج التفتيش وتحديد المهلة اللازمة لإزالة كل مخالفة حسب طبيعتها .

مادة (٥٣)

إذا لم يقم صاحب العمل بإزالة المخالفة خلال المهلة المحددة بصورة التقرير المرسلة إليه - رغم توجيهه وإرشاده إلى وسائل إزالة تلك المخالفة - يحرر مندوب المؤسسة ضبطاً على ثلاث نسخ ترسل إحداها بالبريد الرسمى لصاحب العمل .

وتنظم شروط وأوضاع التصرف فى محاضر الضبوط بالتنبيه أو الإنذار أو توقيع الغرامة بقرار من محافظ المؤسسة كما ينظم ذلك القرار نماذج محاضر الضبوط وما يجب أن تتضمنه من بيانات أساسية وعلى الأخص :

(أ) صفة المخالف مع التأكد من أنه صاحب العمل أو الشخص المسئول عن مباشرة العمل .

(ب) بيان المخالفات بوضوح .

(ج) عدد العمال في حالة المخالفات التي تتعدد بها العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة .

(د) بيان المخالفات السابقة لصاحب العمل والتي بمقتضاها يجوز مضاعفة الغرامة .

مادة (٥٤)

عند تحرير محاضر الضبط ضد أصحاب الأعمال الذين يخالفون أحكام نظام التأمينات الاجتماعية يراعى ذكر الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة حسب الأحوال وذلك على النحو المبين بالنظام وبما يتمشى مع حداثة العهد بالتنفيذ ومدى استجابة صاحب العمل لتنفيذ تلك الأحكام وحجم المنشأة وإمكاناتها في استيعاب أحكامه .

مادة (٥٥)

مع عدم الإخلال بالتزام صاحب العمل بالتقدم للاشتراك عن العاملين لديه وفقا لأحكام النظام ، يجب على المؤسسة في سبيل توفير ضمانات التطبيق أن تتخذ الإجراءات التي تكفل إعداد سجل شامل لأصحاب الأعمال وأن تتابع بصفة منتظمة ما يجرى على ذلك السجل من تعديل والمؤسسة في سبيل ذلك :

(أ) القيام بالحصص الشامل للمنشآت داخل العقارات وفقا لدائرة الاختصاص الإقليمي لمكاتبها وتقسيماتها الجغرافية . ويجوز للمؤسسة تعميم نموذج خاص على أصحاب الأعمال لتدوين البيانات المطلوبة .

وللمؤسسة كذلك أن تستعين بالجهات الإدارية وبوئى الشرطة والمرافق الحكومية المختصة بصرف تراخيص إنشاء المباني أو تسجيلها .

(ب) الرجوع إلى البيانات المتاحة فى كافة وزارات ومصالح وبوئى الدولة ومن بينها :

- ١ - مصلحة الإحصاء .
- ٢ - مكاتب العمل الرئيسية والفرعية .
- ٣ - السجل التجارى .
- ٤ - جهات صرف تراخيص إنشاء المؤسسات وتراخيص إدارتها .

الفصل السادس

أصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها

مادة (٥٦)

لكل من صاحب العمل والعامل الحق فى أن يعترض على أى قرار صادر من أى جهاز من أجهزة المؤسسة فى المسائل الآتية :

(أ) الخضوع أو عدم الخضوع للنظام .

(ب) تحديد الأجر الخاضع لحسم الاشتراكات أو تحديد قيمة هذه الاشتراكات أو فرض إضافات للتأخر فى دفعها ، وفى تقدير هذه الإضافات .

ولا يشترط أن يكون القرار المعترض عليه فى تلك المسائل صادرا فى شكل معين كما يمكن أن يكون قرارا سلبيا بمعنى عدم صدور قرار أصلا ويطلب المعترض إصداره .

وتنظم لائحة إجراءات صرف الحقوق والمنافع القواعد المتعلقة بالاعتراض على القرارات الصادرة فى شأن مدى استحقاقها وتقديرها .

مادة (٥٧) (١)

١ - يجوز للمعترض أن يتقدم بالتماس إلى نفس الجهاز الذى أصدر القرار المعترض عليه لإعادة النظر فيه ، على أن يحدد فى التماس أسبابه وطلبات التماس على أن يكون تقدمه بالالتماس خلال الخمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا فإن التماسه لا يكون مقبولا . كما أن له بدلا من ذلك أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال شهر من نهاية الخمسة عشر يوما المحددة لتقديم التماس .

٢ - أما إذا تقدم صاحب الشأن بالالتماس ورفض أو لم يبت فيه خلال الخمسة عشر يوما فإنه يجوز له التقدم باعتراضه الأول على أن يكون ذلك خلال شهر من تاريخ إخطاره برفض التماس أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يوما التى مضت على تقديم التماس دون البت فيه حسب الحال .

(١) مدلة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٤٨/تعليمات وتاريخ ١٧/١٠/١٤٠٦ هـ .

مادة (٥٨) (١)

- ١ - يقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار أو امتنع عن إصداره على التفصيل الآتي :
 - (أ) مدير المكتب الرئيس المختص بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل مديري المكاتب الفرعية التابعة له .
 - (ب) محافظ المؤسسة بالنسبة للقرارات المتخذة من مديري المكاتب الرئيسية .
 - (ج) مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات المتخذة من المحافظ . ويجوز للمجلس تفويض رئيسه أو بعض أعضائه في سلطة البت في الاعتراضات المقدمة إليه ، وفي هذه الحالة يجب أن يحاط المجلس علماً ببيان الاعتراضات التي قدمت والقرارات التي صدرت في شأنها . وللمجلس أن يصدر ما يراه من قرارات على ضوء ذلك لتلافي أسباب الاعتراض مستقبلاً .
- ٢ - ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار الصادر في الاعتراض من أي مستوى من المستويات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة السابقة، ويقدم الاعتراض في هذه الحالة إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار البت في اعتراضه .
- ٣ - إذا انقضت ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم المعارض لاعتراضه إلى أي من المستويات المشار إليها في البندين أ و ب من الفقرة (١) دون أن يصله خلالها ما يفيد أن اعتراضه محل دراسة الجهة المعارض إليها ، فإن عليه أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انقضاء تلك المدة .
- ٤ - يجوز لمحافظ المؤسسة لأسباب مبررة قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة لأي من المستويات المشار إليها في الفقرة (١) .
- ٥ - ولصاحب الشأن الذي لم يقبل اعتراضه بعد استنفاد طريق التسلسل المشار إليه أن يتقدم بشكوى أمام لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها في نظام العمل والعمال .

(١) عدلت الفقرة الأولى بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٤٨/تأمينات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠٦ هـ .

مادة (٥٩)

يجوز لصاحب الشأن أو من يقوم مقامه أن يقدم الاعتراض بنفسه إلى السلطة المختصة بالبت في الاعتراض أو إرساله إليها بالبريد المسجل ، وفي حالة ما إذا كان الاعتراض مقدما ممن يقوم مقام صاحب العمل أو العامل فإنه يتعين عليه إثبات صفته التي تسمح له بذلك .

ويجب أن يتضمن الاعتراض البيانات الآتية :

- ١ - اسم المعارض كاملا ولقبه .
 - ٢ - صفة المعارض ومهنته ومقر عمله .
 - ٣ - العنوان الذي يخاطب عليه في شأن الاعتراض ورقم الهاتف الذي يجري الاتصال به فيه إن وجد .
 - ٤ - الجهة التي أصدرت القرار المعارض عليه ، والبيانات المتعلقة به كما يرفق صورة منه .
 - ٥ - أسباب الاعتراض بالتفصيل وتحديد طلبات المعارض وحججه .
 - ٦ - توقيع المعارض ، فإذا لم يكن يحسن التوقيع يكتفى بأن يصمم بإبهامه اليسرى على الاعتراض أمام الموظف المختص بتسجيل الاعتراضات .
- ويجوز للمؤسسة أن تعد نموذجا للاعتراض الذي يمكن أن يتقدم به أصحاب الشأن طبقا لأحكام هذا الفصل .

مادة (٦٠)

ينشأ سجل خاص بكل من المكاتب الرئيسية ومكتب المحافظ وسكرتارية مجلس الإدارة يخصص لقيد الاعتراضات المستوفاة البيانات الموضحة بالمادة السابقة حسب تاريخ ورودها ويخطر المعارض بتاريخ ورقم قيده بالسجل .

مادة (٦١) (٣)

تشكل لجنة لفحص الاعتراضات بكل المكاتب الرئيسية والمديرية العامة للمؤسسة وسكرتارية مجلس الإدارة تتولى فحص الاعتراض وإعداد تقرير بشأنه يعرض على

(٣) عدلت الفقرة الأولى بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٤٨/تعليمات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ .

الجهة المختصة بالبت في الاعتراض خلال شهر على الأكثر من تاريخ استكمالها المعلومات المتعلقة بالاعتراض ، وعلى المعارض أن يقدم للجنة كافة البيانات والمستندات التي تراها لازمة لدراسة اعتراضه .

ويصدر بتشكيل تلك اللجان قرار من محافظ المؤسسة ومن مجلس الإدارة بالنسبة لما يختص المجلس بالبت فيه .

مادة (٦٣)

يجوز للجهة المختصة بالبت في الاعتراض استدعاء المعارض أو من ينوبه لمناقشته ويجوز لها حفظ الاعتراض إذا لم يحضر المعارض أو نائبه إليها في المواعيد التي تحددها بون عذر مقبول .

مادة (٦٤)

الاعتراض الذي استوفى إجراءاته الشكلية وتم إخطار صاحب العمل بقبول النظر فيه يوقف إجراءات التنفيذ الجبري على النحو المنصوص عليه في هذه اللائحة .

مادة (٦٥)

يصدر القرار بحفظ الاعتراض أو إلغاء القرار المعارض عليه أو تعديله ، على أن يكون القرار في جميع الحالات مسببا ويخطر المعارض بصورة معتمدة من القرار الصادر وذلك بموجب خطاب رسمي على العنوان الذي حدده في اعتراضه .

(٣)

**القرارات الوزارية الصادرة
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية**

**قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٦/تأمينات
وتاريخ ١٣٩٢/١/٢٤هـ
بتفويض محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
صلاحية اعتبار فروع منشأة صاحب العمل وحدة واحدة
فى تعاملها مع المؤسسة^(١)**

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكى رقم م/٢٢
وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ .

وعلى قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ
بإصدار اللائحة التنفيذية للنظام .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٤٦ وتاريخ
١٣٩٢/١/٢٤هـ .

يقرر مايلى :

المادة الأولى :

يستبدل بنص الفقرة (و/١) من المادة (١) من اللائحة التنفيذية للنظام الصادرة
بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ النص
التالى :

« إذا تعددت فروع صاحب العمل وكانت كلها تمارس نشاطاً واحداً فإن مجموعة
الفروع التى تقع فى دائرة مكتب واحد تعامل كصاحب عمل واحد ، أما الفروع التى
تقع فى دوائر مكاتب مختلفة فإن كل فرع منها يعامل كصاحب عمل مستقل .

ومع ذلك يجوز لمحافظ المؤسسة أو من ينوبه اعتبار فروع صاحب العمل كلها أو
بعضها كوحدة واحدة فى تعاملها مع المؤسسة متى كان ذلك لأسباب مبررة . »

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٤٦٣ وتاريخ ١١ صفر ١٣٩٢هـ

المادة الثانية ،

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من أول محرم ١٣٩٣ هـ .

وزير العمل والشؤون الاجتماعية
عبدالرحمن أبوالخيل

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم ٧/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/١/٢٤هـ
بالترخيص للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية
في قبول التعامل مع المنشآت التي تتبع التقييم الميلادى
على أساس هذا التقييم^(١)

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية
بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكى رقم م/٢٢
وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ .

وعلى قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ
بإصدار اللائحة التنفيذية للنظام .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٤٧ وتاريخ
١٣٩٣/١/٢٤هـ .

يقرر مايلى :

المادة الأولى :

يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة (٢٢) من اللائحة التنفيذية للنظام الصادرة
بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ النص
التالى :

« وتؤدى الاشتراكات المقدرة على النحو المتقدم إلى المؤسسة فى أوائل كل شهر
هجري بمراعاة المهلة المحددة للاداء .

غير أنه بالنسبة للمنشآت التى تؤدى أجور عمالها على أساس شهور السنة
الميلادية يجوز لمحافظة المؤسسة قبول التعامل مع المنشأة على أساس التقييم الميلادى
ووفقا للشروط والأوضاع التى يحددها بقرار منه . »

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٤٦٣ وتاريخ ١١ صفر ١٤١٣هـ

المادة الثانية ،

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من غرة محرم ١٣٩٣ هـ .
وزير العمل والشئون الاجتماعية
عبدالرحمن أبا الخيل

**قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية
رقم ٨ /تأمينات وتاريخ ١٦/٦/١٣٩٢هـ
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات
الاجتماعية**

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد اطلاعه على قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم م/٢٢/١٦/٦/١٣٩٢هـ .

وعلى نظام التأمينات الاجتماعية المتوج بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ .

وعلى اللائحة التنفيذية الصادرة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ .

يقرر مايلي :

المادة الأولى ،

يستبدل بنص المادة (٤) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليه النص الآتي :

« يجوز لمحافظ المؤسسة إحداث أية تغييرات أو إضافات على النماذج الواردة في هذه اللائحة بما يخدم التطبيق العملي للنظام ، كما يجوز له استثناء بعض المنشآت من التقيد ببعض هذه النماذج والاستعاضة عنها بنماذج بديلة كلما كان ذلك أيسر لنظام العمل بالمؤسسة وعلى الأخص أغراض الأساليب الآلية لمحاسبة أصحاب الأعمال .

ويحدد قرار المحافظ الذي يصدر في هذا الشأن شكل وأوصاف النماذج وشروط وأوضاع استخدامها » .

المادة الثانية ،

تضاف فقرة جديدة إلى نص المادة (٣٣) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها يأتي ترتيبها بعد الفقرة الثانية نصها كالآتي :

« ويجوز لمحافظ المؤسسة الموافقة على حساب وأداء الاشتراكات على أساس الأجور الفعلية التي يتقاضاها المؤمن عليهم ، وذلك في الحالات التي يرى فيها أن الأخذ بهذا الأسلوب أكثر ملاءمة وفيه تيسير لأصحاب الأعمال » .

المادة الثالثة ،

أولا : إضافة فقرة أخيرة إلى المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها نصها كالآتي :

« ولا يعتبر شهر بدء تطبيق النظام على صاحب العمل بمثابة شهر التحاق بالخدمة إلا بالنسبة للعمال الذين التحقوا فعلا في خدمته خلال ذلك الشهر » .

ثانيا : إقرار ماتم على غير ماورد في المادة السابقة خلال الفترة السابقة على صدور هذا القرار .

المادة الرابعة ،

أولا : يستبدل بنص المادة (٣٥) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها النص التالي :

« عند حساب وأداء مجموع اشتراكات التأمين المستحقة عن كل عامل على حدة (مجموع حصة العامل وحصة صاحب العمل) يقرب الكسر الذي يبلغ خمسين هللة إلى ريال كامل ويهمل كسر الريال الذي يقل عن خمسين هللة » .

ثانيا : تضاف فقرة ثانية إلى المادة (٣٥) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليه نصها كالآتي :

« ويفوض محافظ المؤسسة في التجاوز عن فروق الاشتراكات في حدود خمسة ريالات من إجمالي الاستحقاق الشهري على صاحب العمل وذلك في الحالات التي يقدرها محافظ المؤسسة » .

المادة الخامسة ،

تضاف فقرة أخيرة إلى المادة (٣٧) من اللائحة التنفيذية المشار إليها نصها

كالآتي :

« ومع ذلك إذا صادف اليوم الخامس عشر من الشهر يوم جمعة أو عطلة رسمية امتد الميعاد المحدد لسداد الاشتراكات المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة إلى أول يوم عمل تال » .

المادة السادسة ،

يستبدل بالبند قبل الأخير الوارد في المادة (٣٧) من اللائحة التنفيذية المشار إليها

البند التالي :

« تاريخ المسجل الذي يحتوى على شيك السداد في حالة إرساله بالبريد فإذا لم يكن هذا التاريخ واضحاً اعتبر صاحب العمل قد قام بسداد الاشتراكات قبل وصول خطابه بخمسة أيام مالم يكن الشيك مؤرخاً بعد ذلك إذ يعتبر تاريخ الشيك في هذه الحالة الأخيرة هو تاريخ السداد » .

المادة السابعة ،

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ صدوره فيما عدا المادة الرابعة (بند أولاً) فيعمل بها اعتباراً من اشتراكات شهر رجب ١٣٩٣ هـ. والمادة الرابعة (بند ثانياً) والمادتين الخامسة والسادسة فتسرى أيضاً على الحالات التي نشأت قبل صدوره .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

عبدالرحمن أبا الخيل

**قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية
رقم ١٤ / تأمينات وتاريخ ٢٠ / ١٠ / ١٣٩٤هـ
بشأن تعديل الفقرة الأولى من المادة ٣٥ من اللائحة
التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية**

ان وزير العمل والشؤون الاجتماعية

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢
وتاريخ ٦/٩/١٣٨٩هـ ، وعلى اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة
بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢ / تأمينات وتاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ .

يقرر :

المادة الأولى ،

يستبدل بنص الفقرة الأولى من المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية المشار إليها النص
التالي :

عند حساب وأداء اشتراكات التأمين المستحقة قبل صاحب العمل (مجموع حصة
العامل المؤمن عليه وحصة صاحب العمل) يقرب الكسر في اجمالي الاشتراكات
المستحقة عن مجموع العمال أو عن كل عامل على حدة اذا كان الكسر يبلغ خمسين
هلة فأكثر إلى ريال كامل ويهمل كسر الريال الذي يقل عن خمسين هلة ، وذلك
حسبما يراه محافظ المؤسسة على ضوء كل منشأة ومقتضيات سهولة التنفيذ .

المادة الثانية ،

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات
الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذه .

وزير العمل والشؤون الاجتماعية
عبدالرحمن أبا الخيل

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم (٢٧/تأمينات) وتاريخ ١٢/٦/١٣٩٩هـ
بتعديل المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام
التأمينات الاجتماعية^(١)

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ .

وعلى اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بتسجيل أصحاب الأعمال والعمال وتحديد وتحصيل اشتراكات التأمين وحصر المنشآت والتفتيش وأصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها الصادرة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢ / تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ .

وبناء على قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٣١٠) وتاريخ ١٣٩٩/٦/١٢هـ .

يقرر مايلي :

المادة الأولى .

يعدل نص المادة (٤١) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية المشار إليها بحيث يصير نصها على النحو التالي :

مادة (٤١)

١ - تعتبر المبالغ المستحقة للمؤسسة واجبة الأداء فور استحقاقها طبقاً لأحكام النظام ، وعلى صاحب العمل أن يوفي بها مضافاً إليها إضافات التأخير المستحقة حتى تاريخ السداد الفعلي طبقاً للمادة (٥/١٩) من النظام وإلا جاز للمؤسسة أن تتخذ من جانبها إجراءات التنفيذ الجبري بعد أن تنذره بعزمها على اتخاذ هذا الإجراء وتعطيه مهلة قدرها خمسة عشر يوماً لسداد الاشتراكات

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٧٧٥ وتاريخ ١٣٩٩/٧/٦هـ

وإضافات التأخير تبدأ بعدها فى اتخاذ إجراءات التنفيذ الجبرى متى رأت المؤسسة ذلك إذا لم يتم السداد خلال تلك المهلة أو تعطيه مهلة أخرى حسبما تقدره على ضوء ما تتبينه من ظروف صاحب العمل ومدى استعدادة للاستجابة لأحكام النظام .

٢ - مع مراعاة حكم المادة ٦٢ من هذه اللائحة لا يعتبر اعتراض صاحب العمل قاطعا للمهلة الممنوحة له للسداد بموجب المادة (٥/١٩) من النظام وعليه فى حالة رغبته فى إيقاف سريان إضافات التأخير أن يؤدى كافة المبالغ المطالب بها تحت الحساب فإذا ما قبل اعتراضه ردت إليه أما إذا رفض اعتراضه فإنه يكون قد أوفى بما هو مستحق عليه فى حدود ما أداه .

٣ - وتتخذ إجراءات التنفيذ الجبرى وفقا للشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية بناء على اقتراح مجلس الإدارة ، وإلى أن يصدر ذلك القرار تتبع إجراءات التنفيذ الجبرى وفقا لأحكام نظام جباية أموال الدولة .

المادة الثانية .

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ إجراءات تنفيذه وإبلاغه لمن يلزم .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقرى

تأريخ ١٤٠١/١/٢٢
رقم ٤١ / تأمينات وتأريخ ١٤٠١/١/٢٢ هـ
بتعديل حكم المادة (٢/ي) من اللائحة التنفيذية لنظام
التأمينات الاجتماعية^(١)

إن وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢
وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ .

وعلى اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير العمل
والشؤون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١ هـ .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٢٥٣) وتاريخ
١٤٠١/١/٢٢ هـ .

وتحقيقا للمصلحة العامة .

يقرر مايلي :

المادة الأولى .

يستبدل بنص الفقرة (ي) من المادة (٢) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها
النص التالي :

(ي) : العامل الأجنبي الذي يفترض أن مدة عمله في المملكة لا تزيد عن السنة
(مستثنى) : هو العامل المؤقت الذي يستقدم من خارج المملكة خصيصا للالتحاق
بالعمل في عملية مؤقتة بطبيعتها يستغرق إنجازها - حسب عقد العملية - مدة لا تزيد
عن سنة ، كما لا تزيد مدة رخصة الإقامة ورخصة العمل الممنوحة له عن سنة ، ولم
يكن له سابقة عمل بالمملكة .

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٨٤٨ وتاريخ ١٢ صفر ١٤٠١ هـ

المادة الثانية ،

على محافظ المؤسسة للتأمينات الاجتماعية العمل على تنفيذ هذا القرار .

المادة الثالثة ،

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقرى

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم ٤٢/تأمينات وتاريخ ١٤٠١/١/٢٢هـ
بتعديل حكم المادة (٢/ب) من اللائحة التنفيذية لنظام
التأمينات الاجتماعية^(١)

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ .

وعلى اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١هـ .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم (٣٥٤) وتاريخ ١٤٠١/١/٢٢هـ .

وتحقيقاً للمصلحة العامة .

يقرر مايلي :

المادة الأولى :

يستبدل بنص الفقرة (ب) من المادة (٢) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها النص التالي :

(ب) العامل المؤقت : هو العامل الذي يرتبط عقد عمله بأداء عمل مؤقت بطبيعته بحيث تنتهي خدمته لدى صاحب العمل بانتهاء العملية القائم بها مثل العمال الموسميين وعمال المقاولات والإنشاءات الذين يعينون لإنجاز عملية معينة ، فإذا كلف العامل بالعمل في عملية أخرى لدى صاحب العمل نفسه بعد انتهاء العملية الأولى انتهت عنه صفة العامل المؤقت ويعامل في هذه الحالة (في مجال التأمينات الاجتماعية) معاملة العامل المرتبط بعقد عمل غير محدد المدة ، وذلك اعتباراً من بدء عمله في العملية الثانية .

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٨٤٨ وتاريخ ١٤٠١/٢/١٢هـ .

ولا يعتبر من العمال المؤقتين ، العمال الذين يعينون بإدارة منشأة صاحب العمل أو فرع من فروعها لأعمال تتعلق بنشاط المنشأة أو الفرع ككل وهم الذين لا ينتهى عملهم بانتهاء عملية بذاتها إذ يعتبرون عمالا دائمين منذ بدء مباشرتهم للعمل .

المادة الثانية ،

على محافظ المؤسسة للتأمينات الاجتماعية العمل على تنفيذ هذا القرار .

المادة الثالثة ،

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقرى

قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية
رقم ٤٦ / تأمينات وتاريخ ١٧ / ٦ / ١٤٠١ هـ
بتعديل بعض أحكام المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية
لنظام التأمينات الاجتماعية^(١)

ان وزير العمل والشؤون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ .
وعلى اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير العمل
والشؤون الاجتماعية رقم ٢ / تأمينات وتاريخ ١١ / ٩ / ١٣٩٢ هـ .
وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٣٦٦ وتاريخ
١٧ / ٦ / ١٤٠١ هـ .

يقرر مايلي :

المادة الأولى .

يستبدل بنص الفقرتين (٨ ، ٩) من المادة (٢٤) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار
إليها النص التالي :

٨ - بدل السكن النقدي وفق قيمته المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل على ألا
يتجاوز ما يخضع لحسم الاشتراك منه (٣٦٠٠٠) ستة وثلاثين ألف ريال في
السنة .

٩ - السكن العيني ، وتقدر قيمته التي تخضع لحسم الاشتراك بما يساوي الراتب
الأساسي عن شهرين على ألا يتجاوز ذلك (٣٦٠٠٠) ستة وثلاثين ألف ريال في
السنة .

واستثناء من هذا الحكم يعفى السكن العيني من الخضوع لحسم الاشتراك في
الحالات التي يقرها رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية المحافظ .

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد ٢٨٦٩ وتاريخ ١١ / ٧ / ١٤٠١ هـ

المادة الثانية ،

يجوز تطبيق التعديل المقرر بموجب المادة السابقة فيما تضمنه من إمكان إعفاء السكن العيني من حسم الاشتراك على الحالات التي لم يتم فيها بعد سداد كامل الاشتراكات المستحقة عن السكن العيني عن فترات سابقة على صدور هذا القرار .

المادة الثالثة ،

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ مايلزم لتنفيذه .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله العنقري

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم ٤٧/تأمينات وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ
بتعديل المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية
لنظام التأمينات الاجتماعية^(١)

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية الصادرة بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١١/٩/١٣٩٢هـ .
وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٣٦٧ وتاريخ ١٧/٦/١٤٠١هـ .

يقرر مايلي :

المادة الأولى :

يستبدل بنص المادة (٣٤) من اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية المشار إليها النص التالي :

مادة (٣٤) تحصل الاشتراكات عن شهر الدخول في الخدمة على أساس شهر كامل ولا تحصل أية اشتراكات عن جزء الشهر الذي تنتهي فيه الخدمة ، إلا إذا انتهت الخدمة بنهاية اليوم الأخير من الشهر فيحصل الاشتراك عن كامل الشهر .

ومع عدم الإخلال بما يصدر من قواعد خاصة بالنسبة للتأمين على العمال المؤقتين والعرضيين وعمال المقاولات لا يحصل الاشتراك عن الشهر الذي يلتحق فيه العامل بالخدمة لدى صاحب العمل إذا انتهت خدمة العامل لديه في خلال ذلك الشهر .

المادة الثانية :

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره ، وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ مايلزم لتنفيذه .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله المنقرى

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد رقم ٢٨٦٩ وتاريخ ١١/٧/١٤٠١هـ

قرار وزير العمل والشئون الاجتماعية
رقم ٤٨ / تأمينات وتاريخ ١٧ / ٦ / ١٤٠١ هـ
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية
لنظام التأمينات الاجتماعية^(١)

إن وزير العمل والشئون الاجتماعية .

بعد اطلاعه على نظام التأمينات الاجتماعية الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦ هـ وعلى اللائحة التنفيذية للنظام الصادر بقرار وزير العمل والشئون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ ١٣٩٢/٩/١١ هـ .

وعلى قرار مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية رقم ٣٦٨ وتاريخ ١٤٠١/١/١٧ هـ .

يقرر مايلي :

المادة الأولى .

يستبدل بنصوص المواد ٥٧ ، ٥٨ ، ٦١ (فقرة أولى) من اللائحة التنفيذية للنظام المشار إليها النصوص التالية :

مادة ٥٧ .

١ - يجوز للمعترض أن يتقدم بالتماس إلى الجهاز نفسه الذي أصدر القرار المعترض عليه لإعادة النظر فيه ، على أن يحدد في الالتماس أسبابه وطلبات الملتمس على أن يكون تقدمه بالالتماس خلال الخمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره بالقرار وإلا فإن التماسه لا يكون مقبولا . كما أن له بدلا من ذلك أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال شهر من نهاية الخمسة عشر يوما المحددة لتقديم الالتماس .

٢ - أما إذا تقدم صاحب الشأن بالالتماس ورفض أو لم يبت فيه خلال الخمسة عشر يوما فإنه يجوز له التقدم باعتراضه الأول على أن يكون ذلك خلال شهر من تاريخ

(١) نشر بالجريدة الرسمية (أم القرى) العدد رقم ٢٨٦٩ وتاريخ ١٤٠١/٧/١١ هـ

إخطاره برفض الالتماس أو من تاريخ نهاية الخمسة عشر يوما التي مضت على تقديم الالتماس دون البت فيه حسب الحال .

مادة ٥٨ .

١ - يقدم الاعتراض إلى الجهاز الأعلى مباشرة للجهاز الذي أصدر القرار أو امتنع عن إصداره على التفصيل الآتي :

(أ) مدير المكتب الرئيس المختص بالنسبة للقرارات الصادرة من قبل مديري المكاتب الفرعية التابعة له .

(ب) محافظ المؤسسة بالنسبة للقرارات المتخذة من مديري المكاتب الرئيسة .

(جـ) مجلس الإدارة بالنسبة للقرارات المتخذة من المحافظ . ويجوز للمجلس تفويض رئيسته أو بعض أعضائه في سلطة البت في الاعتراضات المقدمة إليه ، وفي هذه الحالة يجب أن يحاط المجلس علماً ببيان الاعتراضات التي قدمت والقرارات التي صدرت في شأنها ، وللمجلس أن يصدر ما يراه من قرارات على ضوء ذلك لتتلافى أسباب الاعتراض مستقبلاً .

٢ - ويجوز لصاحب الشأن الاعتراض على القرار الصادر في الاعتراض من أي مستوى من المستويات المشار إليها في البندين (أ) و (ب) من الفقرة السابقة ، ويقدم الاعتراض في هذه الحالة إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بقرار البت في اعتراضه .

٣ - إذا انقضت ثلاثون يوماً من تاريخ تقديم المعارض لاعتراضه إلى أي من المستويات المشار إليها في البندين أ ، ب من الفقرة (١) دون أن يصله خلالها ما يفيد أن اعتراضه محل دراسة الجهة المعارض إليها ، فإن عليه أن يتقدم باعتراضه إلى المستوى الأعلى مباشرة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ انقضاء تلك المدة .

٤ - يجوز لمحافظ المؤسسة لأسباب مبررة قبول النظر في الاعتراض المقدم بعد فوات المواعيد المقررة لأي من المستويات المشار إليها في الفقرة (١) .

٥ - ولصاحب الشأن الذي لم يقبل اعتراضه بعد استنفاد طريق التسلسل المشار

إليه أن يتقدم بشكوى أمام لجان تسوية المخالفات المنصوص عليها فى نظام العمل والعمال .

مادة ٦١ - فترة أولى ،

تشكل لجنة لفحص الاعتراضات بكل المكاتب الرئيسة والمديرية العامة للمؤسسة وسكرتارية مجلس الإدارة تتولى فحص الاعتراض وإعداد تقرير بشأنه يعرض على الجهة المختصة بالبت فى الاعتراض خلال شهر على الأكثر من تاريخ استكمالها المعلومات المتعلقة بالاعتراض ، وعلى المعارض أن يقدم للجنة كافة البيانات والمستندات التى تراها لازمة لدراسة اعتراضه .

المادة الثانية ،

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به من تاريخ نشره .

المادة الثالثة ،

وعلى محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذا القرار .

وزير العمل والشئون الاجتماعية

إبراهيم عبدالله المنقرى

المراجع

أولا - المراجع العربية :

- د. إبراهيم مصطفى مكارم : الشخصية القانونية للمنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٦/١٩٧٥ .
- ايظين م . بيرنس : التأمين الاجتماعي والسياسة العامة ، مترجم إلى العربية ، بيروت ، ١٩٦٦ .
- د. بكرى القبانى : الضمة الخفية فى المملكة العربية السعودية ، دراسة نظرية تطبيقية مقارنة ، معهد الإدارة العامة ١٤٠٢/١٩٨٢ .
- تشارلز شوتلاند : برنامج الضمان الاجتماعى فى الولايات المتحدة ، ١٩٦٢ ، مترجم إلى العربية : كامل إبراهيم ، مطبعة المعرفة ، القاهرة ، تاريخ الترجمة (غير مذكور) .
- د. حسام الدين كامل الأهوانى : أصول قانون التأمين الاجتماعى ، جامعة عين شمس ، ١٩٨١ .
- د. حسن كيرة : أصول قانون العمل ، عقد العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية طبعة ثالثة ، ١٩٧٩ .
- د. رمضان أبو السعود : الوسيط فى شرح قوانين التأمين الاجتماعى ، الجزء الأول ، الإسكندرية ، ١٩٨٢ .
- د. سامى نجيب : التأمينات الاجتماعية وأصحاب الأعمال ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٦٨ .
- د. سمير عبد السيد تناغر : نظام التأمينات الاجتماعية ، منشأة المعارف بالإسكندرية (تاريخ غير مذكور) .
- د. السيد حسن عباس : النظرية العامة للتأمينات الاجتماعية ، منشأة دار المعارف بالإسكندرية ، ١٩٨٣ .
- د. شوقى إسماعيل شحاتة : التطبيق المعاصر للزكاة ، دار الشروق ، جدة ١٣٩٧/١٩٧٧ .
- د. صادق مهدى السعيد : أصول التأمين الاجتماعى وتطبيقاته الأولى ، بغداد ، ١٩٦٤ .
- د. صادق مهدى السعيد : العمل والضمان الاجتماعى فى الإسلام ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٠/١٩٧١ .
- د. صادق مهدى السعيد : خلاصة عامة عن الضمان الاجتماعى ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٧٦م .
- أ. صلاح الدين النحاس (القاضى) : مبادئ أساسية فى شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد ، منشورات المكتب الإسلامى ، دمشق ، ١٩٦٩ .
- د. عادل عبد الحميد عز : التأمينات الاجتماعية ، المبادئ النظرية والتطبيقات العملية ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٩ .
- د. عبدالعزيز الخياط : المجتمع المتكافل فى الإسلام ، طبعة ثانية ، عمان ١٩٨١ .
- د. عبدالعزيز محمد سرحان : الأصول العامة للمنظمات الدولية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٦٨/١٩٦٧ .
- د. عبد الوهيد يعقوب : أثر تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على التدابير الخاصة بالضمان الاجتماعى التى أحدثتها مؤسسات خاصة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ١٣٩٣/١٩٧٤ .
- د. على العريف : شرح التأمينات الاجتماعية ، مطبعة مخيمر ، القاهرة ١٩٦٥ .
- د. فتحى عبد الصبور عبدالله : الوجيز فى نظام التأمينات الاجتماعية - مذكرات منسوخة فى معهد الإدارة العامة - الرياض ، ١٣٩٦/١٣٩٧ .
- د. محب الدين محمد سعد : التأمين ضد البطالة - عالم الكتب - القاهرة ١٩٧٥م .
- د. محمد حسين منصور : التأمينات الاجتماعية ، منشأة دار المعارف بالإسكندرية ، (تاريخ غير مذكور) .
- د. محمد سعيد فهدود : علم المالية العامة مع دراسات تطبيقية من المملكة العربية السعودية ، معهد الإدارة

العامه ، الرياض ، ١٤٠٢/١٤٠٣ .

- د. محمد سعيد فرهود بالاشتراك مع الأستاذ عبدالعزيز أبو حديد ، ندوة معهد الإدارة العامة حول : أجهزة الرقابة المالية والإدارية وعلاقتها بالأجهزة الحكومية ، عنوان البحث : رقابة ديوان المراقبة العامة ، مطبوعات المعهد ، ١٤٠٥ .

- د. محمد سعيد وهبة بالاشتراك مع عبدالعزيز محمد رشيد جمجوم : دراسة مقارنة في زكاة المال ، الزكاة في الميزان ، مطبوعات تهامة ، جدة ، ١٤٠٤/١٩٨٤ .

- د. محمد عقله : أحكام الزكاة والصدقة ، مكتبة الرسالة الحديثة ، الأردن ، عمان ، ١٩٨٢ .

- د. محمد فاروق الباشا : التشريعات الاجتماعية ، قانون العمل ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ١٩٨١/١٩٨٠ .

- د. محمد فاروق الباشا : التشريعات الاجتماعية ، تشريع التعاون ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، ١٩٨٥/١٩٨٤ .

- د. محمد فاروق الباشا : عقد العمل تحت الاختبار ، مجلة الإدارة العامة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، العدد (٢٤) ١٤٠٢ .

- د. مصطفى الجمال بالاشتراك مع د. حمدي عبدالرحمن ، دروس في التأمينات الاجتماعية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، ١٩٧٤ .

- د. مفيد محمود شهاب : المنظمات الدولية ، طبعة رابعة ، دار النهضة العربية القاهرة ، ١٩٧٤ .

- د. نواف كنعان بالاشتراك مع د. محمود عاطف البنا : المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية (دراسة نظرية وتطبيقية) ، طبعة أولى ، ١٩٨٣/١٩٨٤ .

- د. هاشم القاسم : المدخل إلى علم القانون ، المطبعة الجديدة ، دمشق ١٩٧٦/١٩٧٥ .

- د. يوسف القرضاوي : فقه الزكاة (جزءان) ، مؤسسة الرسالة ، طبعة ثانية ، بيروت ، ١٩٧٣ .

من منشورات المنظمات الدولية .

- جامعة الدول العربية ، إدارة الشؤون الاجتماعية والصحية : الضمان الاجتماعي ، دار الهنا للطباعة والنشر ، ١٩٥٧ .

- جامعة الدول العربية بالتعاون مع مكتب العمل الدولي : اتفاقيات العمل الدولية ، القاهرة ، ١٩٥٩ .

- مكتب العمل الدولي في جنيف : الضمان الاجتماعي ، البرنامج الدراسي للعمال ، مطابع دار الكاتب العربي ، القاهرة ، ١٩٥٧ .

- منشورات وزارة العمل ومطبوعات المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية :

• الضمان الاجتماعي في عشرين عاماً ١٣٨٢-١٤٠٢ .

• نظام العمل والعمال والقرارات الملحقه به .

• نظام التأمينات الاجتماعية واللوائح والقرارات الملحقه به .

• النشرات الإعلامية الصادرة عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ، وسلسلة التأمينات الاجتماعية في خدمتك .

ثانيا - المراجع باللغة الفرنسية

- 1 - André BRUN et henri GALLAND : Droit du Travail. T. 1 : Les rapports individuels du travail. 2e ed. Sirey. paris. 1978 .
- 2 - Bureau International du Travail : convention Internationale de norme Minimum de la sécurité sociale de 1952. No 102 .
- 3 - Catherine MILLS : Traite de securite sociale T. 2 : LEconomie de la sécurité Sociale. LGDJ. Paris 1981.
- 4 - Guillaume H. CAMERL YNCK. Gerard LYON-CAEN et Jean PELISSIER : Droit du travail. Dalloz. Paris . 1984.
- 5 - Jacques DOUBLET : Sécurité sociale. Themis. Paris. 1967.
- 6 - Jean Jacques DUPEYROUX : Droit de la sécurité sociale 7e ed. Dalloz. Paris 1977.
- 7 - Jean-Marc BERAUD : La suspension du contrat de travail. Sirey : Paris 1980.
- 8 - Jean RIVERO et Jean SAVATIER : Droit du travail. Thémis Paris 1966 .
- 9 - Nicolas VALTICOS : Droit international du travail. Dalloz. Paris. 1983 .
- 10 - Paul DURAND : Systèmes du sécurité sociale. Nouvelle Zélande : Bulletin de l'Association internationale de la Sécurité Sociale. B.I.T. Geneve. 1963.
- 11 - Paul DURAND : La Politique contemporaine de la securite sociale Paris. 1953.
- 12 - Pierre LAROUQUE : Droite de l'homme. travail social et politique Paris 1968.
- 13 - Pierre LAROUQUE : Del'assurance sociale à la sécurité sociale : Revue Internationale du Travail. Juin 1984.
- 14 - Yves SAINT-JOURS: Traité de sécurité sociale T. 1 : Le Droit de la sécurité sociale : 2e éd. LGDJ. Paris. 1984.

خاتمة الطبعة الأولى

كانت الغاية من عملنا إيجاد مرجع عام يسد الحاجة في موضوع هذا الكتاب ، ويملاً جزءاً من فراغ استمر منذ صدور نظام التأمينات الاجتماعية في عام (١٣٨٩) حتى الآن . وليس هذا الكتاب نهاية المطاف ، وإنما هو بداية لدفع التأليف في هذا الميدان إلى وضع أفضل مما انتهينا إليه . وعسى أن يأتى بعدنا من يصقل هذا العمل ويسير به خطوة أخرى ، أو يقطع به مسافات أوسع .

ولا شك عندنا في أن كتابنا هذا سيحتاج إلى تنقيح طفيف بعد صدور التعليمات التنفيذية للمرسوم الملكي رقم (م ٤٣) لعام (١٤٠٧هـ) الذي ألغى تأمين المعاشات للأجانب . وكم نتمنى أن تكون الخطوة التالية وضع كتاب يشرح نظام العمل والعمال في المملكة ؛ فلقد لمسنا إلحاح الحاجة إلى كتاب مثل هذا يفيد منه الدارسون ورجال الأعمال وكل ذي شأن في هذا البلد الناهض . كما أن فكرتنا ودعوتنا إلى وضع موسوعة تشرح النظم ، أو التشريعات الاجتماعية في المملكة تظل مشروع عمل ثرى بمادته الأولية وقابلاً للتنفيذ . وإذا كان لنا من أمنية فهي أن نتاح لنا فرصة أخرى لمتابعة العمل فيما رسمناه من تصور لهذا المشروع .

«وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون»
صدق الله العظيم

٥	مقدمة
١١	الباب الأول : مدخل عام إلى نظام التأمينات الاجتماعية (نظرية الضمان والتأمين الاجتماعي)
١٣	تمهيد
١٥	الفصل الأول : عوامل نشوء التأمين الاجتماعي وتطوره
١٦	البحث الأول : عوامل نشوء التأمين الاجتماعي
١٦	أولا - الحاجة الإنسانية للأمان الاجتماعي وتطورها
١٧	ثانيا - المجتمع الصناعي وتبعاته :
١٨	١ - على الصعيد المهني
١٩	٢ - على الصعيد الفكري
٢١	٣ - في مجال السياسة التشريعية
٢١	ثالثا - وجوب حماية طاقة العمل
٢٢	رابعا - التنظيم الدولي لعلاقات العمل
٢٤	البحث الثاني : تطور أساليب التأمين والضمان الاجتماعي
٢٤	أولا - مرحلة الأساليب التأمينية الخاصة :
٢٥	١ - قوانين إعالة المعدين
٢٥	٢ - المسؤولية المدنية لأصحاب الأعمال
٢٦	٣ - التأمين لدى شركات التأمين
٢٨	٤ - التأمين التعاوني
٢٩	ثانيا - مرحلة التأمين الاجتماعي :
٣٠	١ - التأمين الاجتماعي (الأول) في ألمانيا
٣٢	٢ - نظام المساعدة الاجتماعية في نيوزيلانده
٣٣	٣ - النظام البريطاني
٣٦	٤ - الضمان الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية
٣٨	■ - التأمين الاجتماعي في المواثيق الدولية

٤٢	البحث الثالث : التكافل الاجتماعي في النظام الإسلامي وتطبيقه في المملكة
٤٢	أولاً - مبدأ التضامن الإسلامي
٤٤	ثانياً - الوسيلة المادية للتكافل الاجتماعي في الإسلام
	ثالثاً - الطابع الإسلامي لنظام الضمان الاجتماعي السعودي
٤٨	وخصائصه -
٥١	رابعاً - أساليب الرعاية للمستحقين
٥٣	خامساً - الفئات المشمولة بالضمان الاجتماعي
	سادساً - بيان إحصائي عن تطور ميزانية ونفقات الضمان
٥٧	الاجتماعي
٥٨	سابعاً - تمويل الضمان الاجتماعي في المملكة
	الفصل الثاني : مبادئ في التأمينات الاجتماعية وفي الضمان الاجتماعي
٦٥	المعاصر -
٦٦	البحث الأول : التعريف بالضمان الاجتماعي
٦٦	أولاً - مفهوم الضمان الاجتماعي
٦٨	ثانياً - العلاقة بين الضمان الاجتماعي والأخطار الاجتماعية
٦٩	ثالثاً - مفهوم الخطر الاجتماعي :
٦٩	١ - الخطر الاجتماعي من خلال سببه
٧٠	٢ - الخطر الاجتماعي من خلال آثاره
٧١	رابعاً - الضمان الاجتماعي هو الضمان الاقتصادي للأفراد
٧٣	خامساً - توسيع مفهوم الضمان الاجتماعي من العلاج إلى الوقاية :
٧٤	١ - في حالة المرض
٧٤	٢ - في حالة البطالة
٧٥	سادساً - نتائج التوسع في سياسة الضمان الاجتماعي
٧٧	سابعاً - الاتجاهات الفكرية الحديثة في الضمان الاجتماعي
٨٠	البحث الثاني : التنظيم التشريعي للتأمينات الاجتماعية

- أولاً - معنى التأمينات الاجتماعية ٨٠
- ثانياً - خصائص التأمينات الاجتماعية ٨١
- ثالثاً - التمييز بين التأمينات الاجتماعية والأنظمة المتشابهة معها : ٨٢
- ١ - التمييز بين التأمين الخاص والتأمين الاجتماعي ٨٤
- ٢ - التأمين الاجتماعي ونظام التقاعد ٨٧
- ٣ - المساعدات الاجتماعية والتأمين الاجتماعي ٨٩
- رابعاً - نطاق الشمول بالتأمين الاجتماعي : ٩١
- ١ - الوقائع المشمولة بالتأمين الاجتماعي ٩٢
- ٢ - الأشخاص المشمولون بالتأمين الاجتماعي ٩٣
- خامساً - مصادر نظم التأمينات الاجتماعية : ٩٥
- ١ - المصادر المحلية ٩٥
- ٢ - المصادر الدولية ٩٦
- سادساً - العلاقة بين قانوني العمل والتأمينات الاجتماعية ٩٦

الباب الثاني : نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية ١٠٣

تمهيد

- ١٠٥ الفصل الأول : نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على الأشخاص
- ١٠٩ والاستثناءات منه
- البحث الأول : نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية من حيث
- ١١٠ الأشخاص
- أولاً - مبدأ إلزامية الخضوع لنظام التأمينات ونتائجه ١١٠
- ثانياً - المشمولون بأحكام نظام التأمينات : ١١٣
- ١ - المرتبطون بعقد عمل : ١١٤
- أ - العامل الدائم ١١٦

- ١١٧ ب - العامل المياوم _____
- ١١٨ ج - العامل تحت الاختبار _____
- ١١٨ د - العامل المؤقت _____
- ١٢١ هـ - العامل العرضى _____
- ١٢٢ ٢ - المرتبطون بعقد تدرّج _____
- ١٢٣ ثالثاً - الشروط النظامية التبعية لتحقيق الشمول : _____
- ١٢٣ ١ - أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة _____
- ١٢٣ ٢ - كون المنشأة التى يعمل فيها العامل مشمولة بالنظام وفقاً _____
- ١٢٤ لمرحلة التدرج فى التطبيق _____
- ١٢٤ ٣ - كون العامل من الفئات التى لم يستثنها التشريع من _____
- ١٢٥ أحكامه _____
- ١٢٦ رابعاً - مصير التدابير التأمينية الخاصة : _____
- ١٢٦ ١ - صندوق المقاولين للتعويض عن الأخطار المهنية _____
- ١٢٧ ٢ - الأنظمة التأمينية فى المؤسسات الخاصة _____
- ١٢٩ البحث الثانى : الاستثناءات من الشمول بنظام التأمينات الاجتماعية
- أولاً - موظفو الدولة العامون وأفراد القوات المسلحة والشرطة الذين
- ١٣٠ يتمتعون بأنظمة خاصة للمعاشات _____
- ثانياً - الأجانب الذين يعملون فى البعثات الدبلوماسية وما فى
- ١٣٠ حكمها : _____
- ١٣١ ١ - البعثات أو الهيئات الدبلوماسية _____
- ١٣٢ ٢ - المبعوثون والخبراء العسكريون _____
- ١٣٢ ٣ - البعثات الدولية _____
- ١٣٤ ثالثاً - العمال المستخدمون فى الأعمال الزراعية _____
- ١٣٦ رابعاً - البحارة والصيانون البحريون _____
- ١٣٨ خامساً - خدم المنازل _____
- ١٣٩ سادساً - عمال الاستصناع (الذين يعملون فى منازلهم) _____

- ١٤٠ - سابعاً - أفراد أسرة صاحب العمل
ثامناً - العمال الأجانب الذين يستخدمون لأقل من ثلاثة أشهر
- ١٤٢ - (مرحلة ما قبل المرسوم ٤٢) .
- ١٤٩ الفصل الثاني : المنهج العملى لتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية فى المملكة
- ١٥٠ - البحث الأول : التدرج والمرحلية فى التطبيق
- ١٥١ - أولاً - مبدأ التطبيق الإقليمى الشامل وما يترتب عليه
- ١٥٢ - ثانياً - أسلوب التدرج فى تطبيق نظم التأمينات عامة
- ١٥٤ - ثالثاً - تدرج التطبيق فى النظام السعودى
- ١٥٦ - رابعاً - مراحل التطبيق لتأمين فرع المعاشات
- ١٦٠ - خامساً - تطوير المعيار العددي للتطبيق الفعلى لفرع المعاشات :
- ١ - المقصود بمنشأة صاحب العمل وكيفية حساب حجم
- ١٦٠ - العمالة (نصاب الشمول)
- ٢ - أحكام النصاب فى حالة المقاولين من الباطن (قبل إلغاء
- ١٦٣ - تأمين المعاشات بالنسبة للأجانب)
- ٣ - تفاوت نصاب استفادة السعوديين من تأمين المعاشات
- ١٦٥ - بحسب مكان العمل
- سادساً - التطبيق العملى لفرع الأخطار المهنية ومراحله واستمرار
- ١٦٦ - تطبيق أحكام من نظام العمل لعام ١٣٦٦هـ
- ١٦٨ - البحث الثانى : تسجيل المشمولين بالتأمين ومؤيداته التنفيذية
- أولاً - طلب التسجيل وإجراءاته :
- ١ - تسجيل أصحاب الأعمال وما يترتب عليه
- ٢ - تسجيل العمال وما يترتب عليه
- ١٧١ - ثانياً - الالتزام باستخدام نماذج المؤسسة المعتمدة للتعامل معها
- ١٧٣ - ثالثاً - مؤيدات الالتزام بالتسجيل (الحصر والتفتيش)
- ١٧٥ -

- الباب الثالث : التنظيم الإدارى والمالى لمؤسسة التأمينات الاجتماعية — ١٧٩
- الفصل الأول : التكوين الإدارى والأداء الوظيفى لأجهزة التأمينات
- ١٨٣ - الاجتماعية والرقابة عليها
- البحث الأول : البنية الإدارية والأداء الوظيفى لأجهزة التأمينات الاجتماعية ١٨٣
- أولاً - البنية الإدارية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية : ١٨٣
- ١ - مجلس الإدارة : ١٨٤
- أ - تكوينه ١٨٤
- ب - جلسات المجلس وقراراته ١٨٥
- ج - صلاحيات مجلس الإدارة ١٨٧
- ٢ - محافظ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ١٩٠
- ثانياً - مكاتب التأمينات الاجتماعية ١٩١
- ثالثاً - النهج الإدارى للتأمين الاجتماعى السعودى ١٩٢
- البحث الثانى : رقابة الدولة على مؤسسة التأمينات الاجتماعية ١٩٤
- أولاً - أهمية الرقابة ومضمونها ١٩٤
- ثانياً - الطبيعة الحقوقية والخصائص القانونية لشخصية مؤسسة التأمينات ١٩٦
- ثالثاً - أنواع الرقابة على المؤسسة وأجهزة ممارستها : ١٩٨
- ١ - الرقابة الإدارية على المؤسسة ١٩٨
- ٢ - الرقابة المالية على أعمال المؤسسة : ٢٠٠
- أ - الرقابة الداخلية : ٢٠٠
- ب - رقابة مجلس الإدارة ٢٠٠
- ج - رقابة لجنة المراقبة ٢٠٠
- ب - الرقابة الخارجية ٢٠٢
- ٢ - الرقابة القضائية ٢٠٣

- ٢٠٧ الفصل الثاني : تنظيم الشؤون المالية لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ———
- ٢٠٨ البحث الأول : الأحكام العامة فى مالية التأمينات الاجتماعية وفى إدارتها
- ٢٠٨ أولاً - مبدأ الاستقلال المالى ———
- ٢١١ ثانياً - السمات الأساسية لإدارة مالية التأمينات الاجتماعية فى المملكة
- ٢١٢ ثالثاً - مالية المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية : ———
- ٢١٤ ١ - الاشتراكات ———
- ٢١٤ ٢ - إعانات البولة ———
- ٢١٤ ٣ - الغرامات ———
- ٢١٥ ٤ - الأرباح الناتجة عن استثمار أموال المؤسسة ———
- ٢١٦ ٥ - موارد ثانوية ———
- ٢١٧ البحث الثانى : المعايير والقواعد المتعلقة بتحديد وحساب الاشتراكات
- ٢١٧ أولاً - عنصر الأجر كأساس لحساب الاشتراك وتحديدده : ———
- ٢١٧ ١ - طبيعة الاشتراك ومقداره ———
- ٢١٩ ٢ - مفهوم الأجر فى نظامى العمل والتأمينات الاجتماعية :
- ٢٢٠ أ - الأجر الأساسى ———
- ٢٢٠ ب - الأجر الشامل ———
- ٢٢٠ ج - الأجر المتعدد العناصر ———
- ٢٢٢ ٢ - عناصر الأجر وضمائمه الخاضعة للاشتراك فى النظام السعودى :
- ٢٢٣ أ - الأجر الأساسى ———
- ٢٢٣ ب - العمولة ———
- ٢٢٣ ج - النسبة المئوية ———
- ٢٢٣ د - الهبة (الوهبة) ———
- ٢٢٣ هـ - تعويض غلاء المعيشة وعلاوات الأعباء العائلية ———
- ٢٢٤ و - الأجور الإضافية ———
- ٢٢٤ ز - بدل الاغتراب ———

- ٢٢٤ ح - البذل النقدي للسكن
- ٢٢٥ ط - السكن العيني
- ٢٢٥ ٤ - حدود الأجر الخاضع للاشتراك :
- ٢٢٥ أ - الحد الأدنى
- ٢٢٦ ب - العامل المتدرج
- ٢٢٦ ج - أفراد أسرة صاحب العمل
- ٢٢٧ د - العامل بزمان جزئي ، وتعدد أرباب العمل
- ٢٢٧ هـ - الحد الأقصى للأجر الخاضع للاشتراك
- ٢٢٧ ■ - الحالات الخاصة التي تمس أجر العامل :
- ٢٢٨ أ - حالة الإعارة
- ٢٢٨ ب - الانتقال وتغيير العمل
- ٢٢٨ ج - الاستقطاعات من الأجر وأثرها على الاشتراك
- ٢٢٨ د - توقف العقد وأثره على الاشتراك
- ٢٢٩ ٦ - اشتراكات الأجر الثابت والأجر الفعلي :
- ٢٢٩ أ - أسلوب تثبيت أجر الاشتراكات
- ٢٣٠ ب - أسلوب الأجور الفعلية لحساب الاشتراكات
- ٢٣١ ج - الخلل الصياغى فى النصوص المتعلقة بالأسلوبيين
- ٢٣٢ ثانياً - المعيار الزمنى وأحكام المدد فى الأجور والاشتراكات : -
- ٢٣٣ ١ - تحديد الأجر الشهري للعاملين بأجور غير ثابتة :
- ٢٣٣ أ - العامل المياوم
- ٢٣٣ ب - العامل بالقطعة أو بالإنتاج
- ٢٣٣ ج - العامل المأجور بعمولة أو بنسبة مئوية أو بالهبات
- ٢٣٣ (إكراميات الزبائن)
- ٢٣٤ ٢ - الشهر التأميني
- ٢٣٦ ٢ - اعتماد التقويمين (الهجرى والميلادى) فى التعامل مع المؤسسة

- البحث الثالث : تسديد الاشتراكات و ضماناته ٢٣٩
- أولاً - قواعد التسديد النظامي للاشتراكات : ٢٣٩
- ١ - تحقق الاشتراكات ٢٣٩
- ٢ - أداء الاشتراكات عن شهر كامل : ٢٤٠
- أ - اشتراكات شهر الدخول في الخدمة بعد مضي جزء منه ٢٤٠
- ب - اشتراكات شهر انتهاء الخدمة ٢٤١
- ٣ - دفع الاشتراكات : ٢٤١
- أ - مواعيد الدفع والتقويم المعتمدة ٢٤١
- ب - كيفية الدفع ٢٤٢
- ج - استرداد المدفوع زيادة على المستحق ٢٤٤
- ثانياً - مخالفة مواعيد التسديد وقواعد النظام واللائحة : ٢٤٥
- ١ - المخالفات وأنواعها : ٢٤٥
- أ - المخالفات المتعلقة بالاشتراكات وبمستحقات المؤسسة ٢٤٥
- ب - المخالفات العامة لأحكام النظام واللائحة ٢٤٦
- ٢ - الأحكام الجزائية بحق المخالفين ٢٤٦
- ثالثاً - الضمانات العامة لحماية مستحقات المؤسسة : ٢٤٧
- ١ - المؤيدات العامة لتسديد المستحقات : ٢٤٧
- أ - حصر المسؤولية في صاحب العمل ٢٤٧
- ب - صفة الأموال العامة لمستحقات المؤسسة ٢٤٨
- ج - عدم سريان التقادم على مستحقات المؤسسة ٢٤٨
- د - عدم تجديد الترخيص للمشاريع ٢٤٩
- ٢ - تضامن أرباب العمل والورثة والخلف عامة في المسؤولية : ٢٤٩
- أ - التضامن بالنسبة للورثة ٢٥٠
- ب - تضامن الخلف والسلف ٢٥٠
- ج - تضامن المقاول من الباطن مع صاحب العمل ٢٥١

- ٢ - التفتيش على مراكز العمل وعقوبات المخالفين : ٢٥١
- أ - التفتيش على مراكز العمل ٢٥٢
- ب - عقوبات المخالفين ٢٥٣
- ج - جهة الاختصاص لتطبيق العقوبات الواردة في المادة (٥٩) من النظام ٢٥٤
- البحث الرابع : القواعد الناظمة للاعتراضات والتسويات ٢٥٦
- أولاً - الاعتراض على قرارات المؤسسة ومكاتبها : ٢٥٦
- ١ - الموضوعات التي يمكن الاعتراض عليها ٢٥٦
- ٢ - تقديم التماس إلى الجهة مصدرة القرار ٢٥٧
- ٣ - الاعتراض على القرار وإجراءاته ٢٥٨
- ٤ - الطعن في القرار الصادر بشأن الاعتراض ٢٥٩
- ثانياً - تقسيط المستحقات : ٢٦٠
- ١ - التقسيط وشروطه ٢٦١
- ٢ - إلغاء قرار التقسيط وحالاته ٢٦٢
- ثالثاً - تسوية أوضاع المنشآت التي ينتهي نشاطها ٢٦٣

- الباب الرابع : الوقائع المشمولة بالتأمين الاجتماعي والحقوق التأمينية ٢٧١
- الفصل الأول : فرع المعاشات والحقوق التأمينية للمستحقين ٢٧٥
- البحث الأول : أحكام معاشات الشيخوخة ٢٧٦
- أولاً - الشروط المؤهلة لاستحقاق معاش الشيخوخة : ٢٧٦
- ١ - إتمام السن (٦٠) سنة ٢٧٦
- ٢ - التوقف عن ممارسة عمل خاضع للتأمين ٢٧٦
- ٣ - بلوغ النصاب في مدة الاشتراك ٢٧٧
- أ - القاعدة العامة في بلوغ النصاب ٢٧٨
- ب - النصاب الخاص للمتقدمين في السن ٢٧٨

- ثانيا - حساب معاش الشيوخوخة والإضافات وأداء الدفعة الواحدة : ٢٧٩
- ١ - أصول حساب معاش الشيوخوخة ٢٧٩
- ٢ - حساب الإضافات الملحقه بالمعاش ٢٨١
- ٣ - أداء الدفعة الواحدة ٢٨٢
- ثالثا - وفاة المؤمن عليه وانتقال الحقوق التأمينية : ٢٨٤
- ١ - واقع حقوق المؤمن عليه عند الوفاة ٢٨٤
- ٢ - تحديد نوى الحقوق وشروط استحقاقهم ٢٨٥
- ٣ - توزيع المعاش للمستحقين ودفع مصروفات الجنازة ٢٨٧
- رابعا - قواعد وإجراءات صرف المعاش : ٢٨٨
- ١ - تقديم طلب صرف المعاش : ٢٨٩
- أ - تقديم الطلب من صاحب المعاش ٢٨٩
- ب - تقديم طلب صرف المعاش من الورثة ٢٨٩
- ٢ - قواعد تنفيذ الصرف وأحكام المدد والمواعيد : ٢٩٠
- أ - الأشخاص الذين يصرف لهم ٢٩١
- ب - مدد الصرف وأحكام المواعيد ٢٩١
- ٣ - تمديد فترة الصرف والإخطار بالتغيرات ٢٩٢
- خامسا - وقف الصرف وسقوط الحقوق بالتقادم وانتهاء العلاقة التأمينية : ٢٩٣
- ١ - وقف الصرف وحالاته : ٢٩٣
- أ - وقف الصرف للسجين ٢٩٣
- ب - وقف الصرف لعدم تقديم وثائق مطلوبة ٢٩٤
- ٢ - حالات انتهاء الحق فى الصرف : ٢٩٤
- أ - دفع منحة الزواج ٢٩٤
- ب - الدفعة الواحدة ٢٩٥
- ج - بلوغ السن المسقطه لحقوق الذكور ، ووفاة المستحق ٢٩٥
- ٣ - سقوط الحقوق بالتقادم : ٢٩٥
- أ - سقوط الحق فى منحة نفقات الجنازة ٢٩٥

- ٢٩٦ ب - تقادم التعويضات (من غير المعاشات) —————
- ٢٩٦ ج - تقادم المعاشات الدورية —————
- ٢٩٨ سادسا - اعتراضات أصحاب الحقوق —————
- ٢٩٩ البحث الثاني : أحكام العجز غير المهني —————
- ٢٩٩ أولا : مفهوم العجز غير المهني والشروط النظامية لتحقيقه —————
- ٣٠١ ثانيا - معاش ومستحقات العجز غير المهني —————
- ٣٠٣ ثالثا - وفاة المصاب بعجز غير مهني وأثرها على حقوقه التأمينية —————
- ٣٠٧ الفصل الثاني : الأخطار المهنية وحقوق المؤمن عليه عند الإصابة بها —————
- ٣٠٨ البحث الأول : المفهوم النظامي لأخطار العمل والواجبات الإجرائية عند وقوعها —————
- ٣٠٨ أولا - المفهوم النظامي لإصابات العمل والأمراض المهنية : —————
- ٣٠٨ ١ - إصابة العمل —————
- ٣١٠ ٢ - الأمراض المهنية —————
- ٣١١ ثانيا - الإبلاغ عن الإصابة وإجراءاته —————
- ٣١٢ ثالثا - العناية الطبية بالمريض أو المصاب ونفقاتها —————
- ٣١٤ رابعا - تقدير نسبة العجز من قبل اللجنة الطبية والاعتراض عليها —————
- ٣١٧ البحث الثاني : الحقوق المالية للمؤمن عليه المصاب مهنيًا —————
- ٣١٧ أولا - البدلات اليومية للمصاب : —————
- ٣١٧ ١ - نشوء الحق في البدل اليومي وطريقة حسابه —————
- ٣١٩ ٢ - دفع البدلات اليومية وتوقيف صرفها —————
- ٣٢٠ ثانيا - عائدات العجز والتعويضات المقطوعة : —————
- ٣٢١ ١ - الأحكام النازمة لحقوق المصاب بعجز كلي —————
- ٣٢١ ٢ - القواعد الخاصة بالعجز الجزئي الدائم وحساب عائدته —————
- ٣٢٢ الشهرية —————
- ٣٢٣ ٢ - التعويض المقطوع —————
- ٣٢٤ ثالثا - وفاة العاجز مهنيًا والآثار المترتبة عليها (انتقال الحقوق) —————

٣٢٤	ثالثاً - وفاة العاجز مهنيًا والآثار المترتبة عليها (انتقال الحقوق)
٣٢٥	رابعاً : وقف صرف عائد العجز المهني وانتهاء الحق فيها
٣٢٩	الملاحق :
٣٣١	ملحق أ - نظام التأمينات الاجتماعية ولائحته التنفيذية (مرسوم ملكي)
٣٣٣	نظام التأمينات الاجتماعية . الفصل الأول . أحكام عامة
٣٣٥	الفصل الثاني : نطاق التطبيق
٣٣٨	الفصل الثالث : التنظيم الإداري
٣٤٣	الفصل الرابع : الموارد والتنظيم المالي
٣٤٧	الفصل الخامس : التعويضات
٣٤٧	القسم الأول : فرع الأخطار المهنية
٣٥٥	القسم الثاني : تعويضات فرع المعاشات
٣٦٠	القسم الثالث : أحكام مشتركة بين جميع التعويضات
٣٦٤	الفصل السادس : أحكام مختلفة
٣٦٦	الفصل السابع : العقوبات
٣٦٦	الفصل الثامن : أحكام انتقالية وختامية
٣٧٠	مرسوم ملكي رقم م/٤٣ تاريخ ١٠/٧/١٤٠٧هـ
٣٧١	قرارات مجلس الوزراء
٣٧٣	قرار مجلس الوزراء رقم ٧١ وتاريخ ١٣/٥/١٤٠٢هـ
٣٧٥	قرار مجلس الوزراء رقم ٧٩ وتاريخ ٢٧/٥/١٤٠٢هـ
٣٧٩	ملحق : ب -
	١ - قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم ٢/تأمينات وتاريخ
٣٧٩	١١/٩/١٣٩٢هـ
٣٨١	٢ - اللائحة التنفيذية لنظام التأمينات الاجتماعية

٣٨٢	الفصل الأول : أحكام تمهيدية
٣٨٨	الفصل الثاني : تسجيل أصحاب العمل والعمال
٣٩٦	الفصل الثالث : قواعد تحديد اشتراكات التأمين
٤٠١	الفصل الرابع : إجراءات تحصيل الاشتراكات
٤٠٧	الفصل الخامس : التفتيش وحصر المنشآت
٤١٠	الفصل السادس : أصول تقديم الاعتراضات وإجراءات النظر فيها

٤١٤	٣ - القرارات الوزارية الصادرة بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية
-----	--

المراجع :

٤٣٧	١ - المراجع العربية
٤٣٩	٢ - المراجع باللغة الفرنسية

٤٤٠	خاتمة الطبعة الأولى
-----	---------------------

٤٤١	الفهرس
-----	--------

● ● الدكتور محمد فاروق الباشا :

- ☐ من مواليد أريحا - سوريا ، عام ١٩٢٩ م .
- ☐ حاصل على الدكتوراه في القانون الخاص (التشريعات الاجتماعية) من جامعة باريس عام ١٩٧١ م .
- ☐ يعمل حالياً مستشاراً قانونياً لدى البنك السعودي الهولندي .
- ☐ عاد إلى معهد الإدارة العامة في أوائل عام ١٤١١ هـ ، واستمر حتى أوائل عام ١٤١٥ هـ .

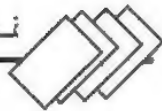
● من خبراته العملية :

- أستاذ في قسم القانون الخاص - كلية الحقوق - جامعة دمشق
- أستاذ لمدة سنة في جامعة قسنطينة بالجزائر .
- أستاذ التشريعات الاجتماعية بمعهد الإدارة العامة .

● ومن أهم الأعمال المنشورة :

- كتاب التشريعات الاجتماعية - قانون التعاون .
- كتاب التشريعات الاجتماعية - قانون العمل .
- كتاب شرح قانون الثورة الزراعية في الجزائر .
- كتاب جوهر القومية العربية .

نفت الطباعة بمطابع معهد الإدارة العامة ١٤١٦هـ



٤٦ ريالاً

فمن الطباعة مطابع معهد الإدارة العامة ١٤١٦هـ

